

DISEÑO DEL PERFIL DEL DOCENTE DE LA FUNDACIÓN ANA RESTREPO DEL CORRAL

Autora:

Licenciada Liliana del Pilar Bejarano Gómez



**UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE POSGRADOS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA Y PROYECCION SOCIAL DE LA
EDUCACION
BOGOTA
2016**

**DISEÑO DEL PERFIL DEL DOCENTE DE LA FUNDACIÓN ANA RESTREPO
DEL CORRAL**

Autora:

Licenciada Liliana del Pilar Bejarano Gómez

Proyecto de grado para optar al título de Especialista en Gerencia y Proyección
Social de la Educación

Asesor

Mg. Gigson Useche

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE POSGRADOS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA Y PROYECCION SOCIAL DE LA
EDUCACION
BOGOTA
2016

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, 15 de Abril del 2016

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado, culminado con mucho esfuerzo y dedicación especialmente a mi familia; a mi padre Pedro Joaquín Bejarano, por estar siempre a mi lado y aunque siempre callado, en ocasiones serio pero con pequeños gestos demuestra el inmenso amor que me tiene, a mi madre, Amparo Raquel Gómez de Bejarano, que siempre me ha apoyado desde que oscurece hasta cuando comienzan a salir los primeros rayos de sol, a mi hermano Gabriel Eduardo Bejarano, que con sus consejos y palabra firme, intenta persuadirme de tomar la decisión más acertada.

A mi amada hija Mariana, que me acompaño durante este año maravilloso, con sus movimientos y pequeñas pataditas en mi vientre, me hacía saber que está siempre conmigo e impulsándome día a día a lograr mis metas y ahora que la tengo en mis brazos, es el motor y el calor que me recuerda, que todo sueño es posible.

También dedico este trabajo a Fernando Silva, porque sin buscarlo, encontré a la vuelta de la esquina, un ángel mandado por Dios para cuidar, velar y demostrar que el amor va más de esas cuatro grafías y no hay manera para medir lo que dos personas pueden alcanzar a construir.

Y por último y no menos importante a Dios, que aunque en ocasiones no entendemos cual son sus planes, Él nos tiene preparado bendiciones, que iluminan el corazón y alimenta el alma de esperanza.

Liliana del Pilar Bejarano Gómez

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo no habría sido posible sin la influencia directa o indirecta de muchas personas a las que agradezco profundamente por estar presentes en las distintas etapas de su elaboración, así como en mi vida.

Le agradezco al profesor Gigson Useche por su interés en dirigir este segundo trabajo de grado, por su confianza, colaboración y apoyo en mi proceso de realización académica.

A la Fundación Ana Restrepo del Corral, por darme los espacios necesarios para diseñar y aplicar las técnicas de recolección de información pertinente para la elaboración del proyecto.

A mis amigos compañeras y compañeros de clase a quienes trabajaron conmigo poniendo lo mejor de su energía y empeño por el bien de nuestra formación profesional, a quienes compartieron su confianza, tiempo, y los mejores momentos que reviví durante esta etapa como estudiante

A mi esposo Fernando y su familia, les agradezco por su apoyo que me dieron para terminar este proyecto de grado y sin olvidar a mis padres y mi familia, por su amor e interés por iniciar esta nueva etapa profesional.

A todos aquellos que en algún momento participaron y colaboraron en la realización, a los que ya no están y me acompañan siempre sin importar en dónde me encuentre.

ÍNDICE

Pág.

RAE	
GLOSARIO	
ACRÓNIMOS	
JUSTIFICACIÓN	
INTRODUCCIÓN	21
1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	25
2. OBJETIVOS.....	26
2.1 GENERAL	26
2.2 ESPECÍFICOS	26
3. ANTECEDENTES	27
3.1. ÁMBITO INTERNACIONAL.....	27
3.2 ÁMBITO NACIONAL	28
3.3 ÁMBITO LOCAL	28
3.4 ÁMBITO INSTITUCIONAL	30
4. MARCO LEGAL Y POLÍTICO	32
4.1 MARCO LEGAL	32
4.2 MARCO POLÍTICO	35
4.2.1 XXIII Conferencia Iberoamericana de Educación	35
4.2.2 PENUD: Hacia el camino del desarrollo humano	35
4.2.3 Plan de gobierno: Colombia la paz viene ya.....	36
5. MARCO DE CONCEPTUAL REFERENCIA	37
5.1 EDUCACIÓN.....	37
5.1.1 La Educación Profesional.....	38
5.2 PEDAGOGÍA.....	39
5.3 PROFESIÓN DOCENTE.....	40

5.3.1 La formación para la profesión docente	41
5.4 PERFIL PROFESIONAL Y OCUPACIONAL DEL EGRESADO	42
5.4.1 La realidad del perfil del egresado Vs los requisitos de ingreso para el docente Ana Restrepo del Corral	43
6.1 LAS COMPETENCIAS	46
6.1.1. El inicio de la Competencia	47
6.1.2 Modelo del Iceberg	48
6.1.2 Definición de competencia.....	49
6.1.3 Cualidades y componentes de las Competencias	51
6.1.4 Enfoque de competencias	52
6.1.5 Clases de competencias	54
6.1.5.1 Competencias genéricas.....	57
6.1.1.2 Competencias específicas	57
6.1.1.3 Competencias proyecto Tuning.....	57
6.5.1.4 Proyecto Tuning para América Latina 2011- 2013	58
6.1.6 Tipos de competencia profesional	60
6.2 GESTIÓN POR COMPETENCIAS	61
6.2.1 Los Perfiles de Cargo por Competencia	62
7. MARCO INSTITUCIONAL	65
7.1 LA FUNDACIÓN ANA RESTREPO DEL CORRAL	65
7.1.1 Misión	65
7.1.2 Visión.....	66
7.1.3 Manual de Funciones del docente	66
8. METODOLOGÍA	67
8.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	67
8.1.1 Características del diseño de investigación concurrente	67
8.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN: PROYECTIVA	69
8.2.1 Línea de investigación.....	69
8.3 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN	70
8.3.1 Primera etapa	70

8.3.2 Segunda etapa	70
8.3.3 Tercera etapa	71
8.3.4 Cuarta etapa.....	71
8.4 MUESTRA.....	72
8.4.1 Síntesis de la muestra:	72
8.4.2 Análisis de los datos recolectados.....	73
8.4.2.1 Análisis de la entrevista a los directivos	73
8.4.2.2 Análisis del cuestionario 1	75
8.4.2.2.1 Género docente	75
9. DISEÑO DEL PERFIL DOCENTE ANA RESTREPO DEL CORRAL	82
9.1 COMPETENCIAS INTELECTUALES.....	83
9.2 COMPETENCIAS DE APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO.....	84
9.3 COMPETENCIAS DE GESTIÓN.....	86
9.4 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.....	87
9.5 ESPECÍFICACIONES DE CARGO DEL DOCENTE ANA RESTREPO DEL CORRAL	88
9.6 MANUAL DE FUNCIONES DEL DOCENTE ANA RESTREPO DEL CORRAL	92
10. CONSIDERACIONES FINALES.....	94
11. RECOMENDACIONES.....	96
BIBLIOGRAFIA.....	97
ANEXOS.....	99

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 3: Enfoques de competencias.....	53
Tabla 4 Clasificación de Competencias	55
Tabla 5: Tipos de competencia profesional	60
Tabla 6: Análisis de la observación directa.....	73
Tabla 7: Análisis de las entrevistas a directivos. (Véase anexo 1).....	74
Tabla 8: Perfil del docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral.....	83
Tabla 9: Especificaciones de las competencias Intelectuales.....	88
Tabla 10: Especificaciones de las competencias aprendizaje y conocimiento	89
Tabla 11: Especificaciones de las competencias de gestión	90
Tabla 12: Especificaciones de las competencias comportamentales	91
Tabla 13: Manual de Funciones.....	92

LISTA DE GRÁFICOS

	Pag.
Gráfico 1: Modelo del Iceberg	48
Gráfico 2: Estructura de un perfil de competencias	63
Gráfico 3: Género de los docentes	76
Gráfico 4: Titulación docente	77
Gráfico 5: Experiencia laboral	77
Gráfico 6: Universidad donde recibieron el título	78
Gráfico 7: Situación actual	78
Gráfico 8: Salida profesional de la titulación	79
Gráfico 9: Gestión	79
Gráfico 10: Intelectuales	80
Gráfico 11: Conocimiento y aprendizaje	80
Gráfico 12: Comportamentales	81

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1: FORMATO ENTREVISTA DIRECTIVOS	99
ANEXO 2: CUESTIONARIO 1	100
ANEXO 3: CUESTIONARIO 2	105
ANEXO 4: FORMATO ENTREVISTA DOCENTE.....	106

RAE

TÍTULO

Diseño del perfil del Docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el perfil del docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral?

AUTOR: Licenciada Liliana del Pilar Bejarano Gómez

OBJETIVO GENERAL: Diseñar el perfil del docente para la Fundación Ana Restrepo del Corral

ESPECÍFICOS

- Analizar los requisitos actuales de ingreso a docentes que tiene la Fundación Ana Restrepo del Corral para el cargo.
- Identificar las características laborales del docente a partir de los datos recolectados.
- Verificar si existe un modelo o diseño curricular basado en competencias de consenso que indique cómo estructurar la formación inicial docente.
- Brindar una visión general y profunda del desarrollo de los enfoques teóricos más relevantes relacionados con la competencia.

PALABRAS CLAVES: Competencia, perfil, habilidades, conocimientos, destrezas, docente.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA: En este capítulo se da a conocer la situación que se presenta las competencias, haciendo querer incorporar en la gestión un modelo basado en competencias. Analizando y discerniendo cuales

son las cualidades, habilidades, conocimientos que debe tener un docente en la práctica.

MARCO TEÓRICO: En esta investigación el marco teórico se soporta sobre la temática del problema, en donde se encuentran temas como: competencias, competencias generales, específicas, perfil, basados en autores como Sergio Tobón, Martha Alles y Spencer & Spencer.

MARCO LEGAL: Para la realización del marco legal, se toma de varios aspectos desde la Constitución Política de Colombia y la Ley 115 de Educación que son: referentes a los docentes, fines generales, vinculación, contratación y el decreto 235 del 2005 de competencias laborales.

MARCO METODOLÓGICO: En este capítulo se enuncia la metodología que se trabajó para el desarrollo para esta investigación. Se escogió un enfoque mixto y una investigación de tipo concurrente, llevándola a ser una investigación proyectiva. Se tomó autores como: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio para organizar y analizar la información obtenida.

RESULTADOS: En este capítulo encontraremos los resultados que se obtuvieron durante la realización de todo el proceso de búsqueda e indagación sobre el problema de investigación que se planteó, donde se utilizaron mecanismos como observación directa, entrevistas y cuestionarios los participantes seleccionados. Al finalizar se realizó un análisis de lo encontrado, esto se hizo por medio de la codificación de cada instrumento aplicado y tomando una categorización hecha previamente para comparar los hallazgos encontrados y así darle un análisis.

PROPUESTA PEDAGÓGICA DE GESTIÓN: Diseño del perfil docente Ana Restrepo del Corral

CONCLUSIONES: El diseño del perfil docente basado en competencia es una herramienta que permite articular las habilidades, conocimientos, destrezas de los docentes puestas en práctica

FECHA: 15 de abril de 2016

GLOSARIO

- **ADMINISTRACIÓN:** es una disciplina compuesta de principios, técnicas y prácticas, cuya aplicación al factor humano permite establecer sistemas relacionales de esfuerzo cooperativo a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes
- **CARGO:** constituye el vínculo entre los individuos y la organización. En este escenario ingresa el departamento de recursos humanos, quienes ayudan a la organización a obtener y mantener una fuerza de trabajo idónea. Quienes trabajan en el departamento de recursos humanos deben poseer una comprensión profunda de los diseños de puestos para alcanzar los objetivos propuestos.
- **COMPETENCIA:** es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación.
- **COMPETENCIAS BÁSICAS:** son las fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral.
- **COMPETENCIAS PROFESIONALES:** son exclusivas de personas que han realizado estudios de educación superior y se caracterizan por su alta flexibilidad y amplitud, el abordaje de imprevisto y los afrontamientos de problemas de alto nivel de complejidad.
- **COORDINACIÓN:** proceso de armonizar todas las actividades de una organización, facilitando el trabajo y los resultados. Sincroniza recursos y actividades en proporciones adecuadas y ajusta los medios a los fines. Establecer relaciones entre varias partes del trabajo.

- CONCEPTO Y RELACION EN PUESTO DE TRABAJO: se define como el proceso por el cual se determina la información pertinente a un trabajo específico, mediante la observación y estudio.

- DESCRIPCIÓN DE CARGO: es donde se describe las principales responsabilidades, definiendo el cómo, cuándo, dónde y el porqué de la actividad.

- ORGANIZACIÓN: son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas. También se definen como un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.

- PLANEACIÓN: es un proceso gradual, por el que se establece el esfuerzo necesario para cumplir con los objetivos de un proyecto en un tiempo u horario que se debe cumplir para que la planificación sea exitosa. En este proceso permite además, refinar los objetivos que dieron origen al proyecto.

- PUESTO: se define como una unidad de las organizaciones, que consiste en un conjunto de deberes y responsabilidades que lo distinguen de los demás puestos. Los deberes y las responsabilidades de un puesto corresponden al empleado que lo desempeña, y proporcionan los medios con los que los empleados contribuyen al logro de los objetivos en una empresa.

ACRÓNIMOS

- UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- MEN: Ministerio de Educación Nacional
- SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje
- PEI: Proyecto Educativo Institucional
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- OCDE: La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- FEARC: Fundación Ana Restrepo del Corral
- NCES: National Center for Education Statistics
- CLG: Competencias Laborales Generales
- CEDE: Centro de Estudio de Desarrollo Económico
- CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia

RESUMEN

El presente proyecto de investigación está enfocado a realizar un perfil del docente basado en competencias para la Fundación Ana Restrepo del Corral.

Para el marco teórico se tomaron como punto de partida autores como: Sergio Tobón y Martha Alles que ubican el término de la competencia como algo indisoluble de algún cargo. Se podría ilustrar, la competencia como el desempeño o la actuación integral del sujeto, lo que implica conocimientos factuales o declarativos, habilidades destrezas, actitudes y valores dentro de un contexto ético e institucional.

Adicionalmente, este trabajo propone desarrollar cuales son las competencias docentes y cómo las debe desarrollar en la búsqueda de la mejora continua en el quehacer como educativo en la institución donde se desarrollará el proyecto y que estas competencias sean acordes con la horizonte institucional.

El diseño de la investigación es concurrente, puesto que, hace referencia a una serie de condiciones que permite orientar la investigación y considerando los datos que se recolectan de la información cualitativa y la cuantitativa del proyecto. También se orientó los lineamientos del diseño metodológico con autores como Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio

Finalmente, esta tesis fue dirigida por el Mg. Gigson Useche.

PALABRAS CLAVES: Competencia, perfil, habilidades, conocimientos, destrezas, docente.

JUSTIFICACIÓN

Después de la Constitución de 1991, se vio una transformación educativa, al dar carta abierta a las instituciones para diseñar el proyecto educativo institucional de forma autónoma, capaz de definir su propia forma de enseñar, con diferentes posturas, filosofías, modelos pedagógicos, diseñando e implementando su PEI, planes de estudios, gobierno escolar según el horizonte institucional escogido. Lo que permite dar participación igualitaria y democrática a todos los participantes de la comunidad educativa, con el propósito de mejorar cada día, la gestión y la calidad ofrecida.

Numerosos estudios e investigaciones internacionales, como por ejemplo, la consultora estratégica global Mckinsey¹ realizó un informe donde reconoce al maestro como clave del éxito. En la misma líneas, la sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas como: la concentración de poblaciones de alto riesgo, la diversificación cultural de los estudiantes, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisional y la rápida permanente evolución cultural y de la sociedad. El adecuado desempeño del docente dentro del proceso educativo determinará alcanzar las metas propuestas planteadas.

Adicionalmente, si se revisa la información de los resultados de las pruebas PISA 2009, analizan las principales diferencias en el modelo educativo de escuelas de excepcional y de pobre desempeño. Los resultados obtenidos demuestran la importancia de los maestros en el desempeño de los estudiantes, por encima de otras dimensiones como la evaluación y rendición de cuentas, la autonomía escolar o el liderazgo del rector, de allí la importancia de su estudio.

¹ MCKINSEY & COMPANY. How the world's best performing school systems come out on top, 2007, www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/ourpractices/philanthropy.asp [Consulta: Martes 29 de marzo de 2016]

Al poder reconocer las competencias, como algo identificable, le permitirá a la Fundación Ana Restrepo del Corral, determinar cuáles son las cualidades, habilidades, técnicas y conocimientos que deberá tener el docente para el pleno desarrollo de su cargo. Encaminando dentro de su marco institucional, la gestión de competencias, fundamentándose en la búsqueda de una explicación al desempeño laboral exitoso de los docentes en determinados contextos. Esta gestión, se centra en el desarrollo de las potencialidades presentes y futuras de las personas, lo que las hará desempeñarse de manera exitosa en próximas situaciones dando respuesta a los cambios educativos

Simultáneamente, el presente trabajo nace del querer incorporar en la gestión, el desarrollo de un perfil del docente basándose en las competencias, especificando que conocimientos o actitudes debe manejar un docente y cómo las deben realizar dentro de su marco y filosofía institucional. Visto desde esa forma, podría considerarse que, en el docente está la clave de la excelencia educativa², esta afirmación es sustentada por los resultados consistentes de los estudios reseñados previamente. Por lo tanto, considerando el conjunto acumulado de evidencia empírica existente, se justifica priorizar la calidad docente sobre cualquier otra política que pretenda mejorar la calidad educativa.

El diseño del perfil que se propone, también favorecería al docente, ya que, al reconocer cuáles son las competencias básicas y específicas que debe manejar, dará la posibilidad de crear espacios de autorreflexión en la práctica educativa dentro y fuera de aula.

A forma particular, permite alcanzar claridad en procesos administrativos de gestión educativa, profundizar en nociones básicas de recursos humanos aplicados a la educación.

² GARCIA JARAMILLO, Sandra, *et al.* Tras la Excelencia Docente, Fundación Compartir. Bogotá, 2014, p. 14

INTRODUCCIÓN

La Fundación Ana Restrepo del Corral, en su visión para el 2019, proyecta consolidarse como una institución con un modelo de educación por competencias establecido, siendo reconocida en la comunidad local por su tradición, formación en valores, por el compromiso y siendo formadora del proceso de aprendizaje. Partiendo de esa visión, se puede cuestionar ¿Cómo debe ser y actuar del docente, sus características personales y profesionales, sus competencias y funciones? son interrogantes que se podrían decir que, carecen de respuesta aparente. Es así, que el presente trabajo busca, suplir las exigencias de alcanzar la visión, proponiendo el diseño de un perfil del docente para dicha institución.

Para esto, fue necesario revisar y analizar los requerimientos que tiene la institución para el cargo de docente, confrontar si estos confirman un perfil docente. Indagando aspectos de formación, experiencia, conocimientos, prácticas educativas y sobre esto, diseñar lo que sería un perfil docente basado en competencias que permita integrarlo en su modelo educativo.

Dado que esta institución, busca colaboradores competentes, que aporten significativamente a la comunidad educativa y ayuden a re direccionar asertivamente el proyecto de vida de sus estudiantes. Se podría hablar, de competencias asociadas a la productividad y a la competitividad enfocada a la labor pedagógica, con herramientas conceptuales y metodológicas que le posibilite al docente desempeñarse con éxito en el campo educativo.

Por lo nombrado anteriormente, se analizará aspectos del docente, la formación profesional, comportamentales, intelectuales y para saber que competencias debe tener un docente que forme parte de la institución donde se realiza el proyecto en concordancia con el modelo institucional utilizado.

1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Durante el paso de los años, la educación ha sido influenciada notablemente con los avances que ha tenido la sociedad, la economía y la tecnología, teniéndose que adaptar de una forma cambiante a las necesidades de quienes ven la educación como parte fundamental de su cotidianidad. El mundo globalizado, crea nuevos escenarios turbulentos y cambiantes teniendo, que responder a las nuevas realidades.

A partir de estos cambios, surge la idea de querer formar docentes competentes que den respuesta a ese mundo globalizado. Un mundo que promueve una educación para el trabajo, por eso, las personas que se integran a la comunidad educativa deben asumir tales cambios para convertirse en miembros competentes en sus cargos, altamente calificados, permitiéndoles acceder a mejores oportunidades de formación o condiciones de vida satisfactoria y que lo ofrecido por cada institución, sea suficiente para retener a los docentes profesionales.

En Colombia, los últimos años se ha introducido el tema de las "competencias laborales", un término que está implementando el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que realizó la normalización de las competencias laborales, facilitando la estandarización de funciones productivas a través de la caracterización del sector, la descripción de funciones, la definición de perfiles ocupacionales, la determinación de resultados y requisitos de calidad del desempeño. Introduciendo en el área de recursos humanos, las competencias laborales. Al mencionar las competencias laborales se refiere a el conjunto de conocimientos, habilidades y valores puede desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector

económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido³.

El trabajador competente que requiere Colombia, es una de las responsabilidades que tienen todos los actores sociales, para con la calidad de su trabajo certificado así, los sistemas de gestión de calidad, los productos y procesos, afrontando retos del mercado globalizados que buscan un maestro competitivo en un entorno global.

Desde el Ministerio de Educación, en su propósito de estructurar los mecanismos más efectivos para la vinculación, permanencia, ascenso y retiro de los docentes al servicio de la educación⁴, también se ha propuesto seleccionar a los mejores, apoyar con formación a los que se encuentran en servicio, reconocer con incentivos a los que están en zonas rurales o de difícil acceso o a los que alcanzan los mejores resultados y desarrollar una política salarial para mejorar los ingresos de los educadores regidos por el nuevo Estatuto de Profesionalización Docente. Para esto, el Ministerio de Educación establece en el 2004 el concurso de méritos para el ingreso al servicio educativo, que contempla pruebas de aptitudes y competencias básicas, psicotécnicas, entrevista y valoración de antecedentes. Las pruebas escritas son aplicadas por el Icfes, en tanto que la entrevista y valoración de los antecedentes es competencia de la entidad territorial o la organización contratada para tal fin.

En el marco de Ley 715 de 2001⁵, define y establece las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo a través de una evaluación anual del desempeño de docentes y directivos docentes,

³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Articulación de la educación con el medio productivo: competencias laborales generales en Colombia, http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf, [Consulta: Viernes 7 de agosto de 2015]

⁴ DECRETO, Ley 1278 de 2002, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente, [Consulta: Martes 29 de agosto de 2015].

⁵ LEY 115 GENERAL DE EDUCACIÓN DE 1994. Ediciones Litio imperio, Colombia, pág. 203

de una manera sistemática y permanente, con el fin de poder caracterizar su desempeño y propiciar acciones de desarrollo personal y profesional dentro de los planes de mejoramiento institucional.

Con el decreto 1278 del 2012, se estableció la evaluación de competencias en el sector público que es un requisito para solicitar el ascenso equivalente a mejorar el ingreso salarial. Ahora bien, a diferencia del sector público, en el sector privado no hay una normalización de estándares de desempeño para una evaluación, pero alcanzar las metas propuestas son un nivel para evaluar el desempeño e incide en la renovación o no del contrato para el siguiente año.

Por otro lado, durante la vinculación laboral en la Fundación Educacional Ana Restrepo del Corral (Enero 2013 a Noviembre del 2013), se observa que la institución desarrolla en sus estudiantes las competencias básicas, competencias ciudadanas y competencias laborales, a través de la vinculación con programas de emprendimiento vinculados con el SENA, lo que encamina a un enfoque curricular por competencias, evidenciadas desde el punto de la evaluación, articulación de contenidos y horizonte institucional. También, se aplicó una entrevista a una muestra significativa de docentes que se encuentran vinculados en la institución, evidenciándose que las competencias no se aplican a los docentes y ellos mismos desconocen la importancia de realizar materializar su labor en acciones competentes. En la entrevista diagnóstica realizada al rector actual de la Fundación Ana Restrepo del Corral, manifiesta la importancia de incorporar en sus colaboradores unas competencias generales y específicas de su quehacer docente.

Ayudando a implementar un modelo de gestión que tenga como pilar, un perfil docente basado en competencias, que se convertiría en una herramienta para medir los resultados de desempeño, establecer indicadores que mejoren esas

competencias, favoreciendo la evaluación, mejora continua y en un futuro, reorientar procesos de selección para los docentes.

Actualmente dentro de la Fundación, se realiza un proceso de selección docente siguiendo unos aspectos del perfil ocupacional, en el que tienen algunos parámetros que establecidos arrojados en las entrevistas diagnosticas (Véase anexo 1) como: un año de experiencia, licenciado en el área o este optando al título en el área a la que va dirigida la vacante, que sea especializado en el área, que sea joven, con criterios de pedagogía, conocimientos en proyectos de aula, también se nombran unos requisitos institucionales como por ejemplo, que sean responsables, dispuestos a cumplir normas institucionales, buen manejo de grupo, respetuosos, proactivos, innovadores, propositivos y tengan facilidades para la resolución de conflictos. Los aspectos señalados anteriormente hacen parte de los requisitos esperados por la Fundación Ana Restrepo, pero no constituyen un perfil docente, podrían definirse dentro del marco del manual de funciones pero no se convierten en acciones competentes.

Con lo anterior, se hace necesario la intervención y la consolidación de objetivos concretos en la institución con la necesidad de orientar la búsqueda de una propuesta que tenga como eje principal, las competencias, alineando el horizonte institucional y su gestión con un diseño de perfil docente que le permita a la Institución incorporarlas, unificarlas, adecuarlas dentro de su horizonte y así, alcanzar su visión para el 2019.

1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el perfil que debe tener el docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral basado en un modelo por competencias?

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Construir del perfil docente para la Fundación Ana Restrepo del Corral basado en competencias

2.2 ESPECÍFICOS

- Analizar los requisitos actuales de ingreso a docentes que tiene la Fundación Ana Restrepo del Corral para el cargo.
- Identificar las características laborales del docente a partir de los datos recolectados.
- Verificar si existe un modelo o diseño curricular basado en competencias de consenso que indique cómo estructurar la formación inicial docente.
- Brindar una visión general y profunda del desarrollo de los enfoques teóricos más relevantes relacionados con la competencia.

3. ANTECEDENTES

Al documentar y orientar este proyecto, se consideraron algunas investigaciones realizadas con respecto a la temática planteada, se encontraron documentos que hablan sobre las competencias, el perfil y el docente. También se revisaron estudios a nivel internacional, nacional y local que permite ayudar a sustentar esta investigación.

3.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

Los estándares de competencia han sido impulsados desde los años 70 en países como los Estados Unidos, Inglaterra y Australia, como una manera de dar respuesta a las necesidades de desarrollar la fuerza de trabajo, de tal forma que el egresado pueda insertarse con éxito en el contexto de una economía global competitivo. Tuvo su auge durante la década de 1990 con el sistema denominado: “National Vocational Qualifications” (NVQs) en Inglaterra y Gales, establecido en 1986 y el “New Zealand's National Qualifications Framework”.

Desde el año 2000, se han ido generando estudios e informes sobre la profesión docente en Europa. En el mismo año, se creó un comité mixto OIT, UNESCO, que realizó un informe sobre la situación del personal docente.

Posteriormente se han efectuado otros estudios e informes, resaltando los realizados por Eurydice sobre la profesión docente en Europa: “La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática” y por la OCDE: “Teachers matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers (La cuestión del profesorado: atraer, capacitar y conservar a profesores eficientes)” y el estudio TALIS “Teaching and Learning International Survey (Estudio Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje)”. Estos estudios han incorporados nuevas demandas al perfil profesional docente como lo son: manejo de una o varias lenguas,

multiculturalidad y diversidad del alumnado, aspectos de género, convivencia, Tics, entre algunas otras nombradas otorgándole al docente la importancia de su labor.

Si bien este párrafo enfatiza, el auge reciente que ha tomado el desarrollo de la profesión docente en Europa, el inicio de las tendencias de competencias y como organismos internacionales la involucran en la educación, para evidenciar la situación del docente y la capacitación eficiente ante una comunidad educativa que exige nuevas demandas.

3.2 ÁMBITO NACIONAL

En Colombia, hace más de medio siglo, el SENA⁶ viene desarrollando la tendencia entorno a la formación para el trabajo, realizó la estandarización de funciones productivas a través de la caracterización del sector, que consiste en la descripción de sus funciones productivas, la definición de perfiles ocupacionales y la determinación de resultados y requisitos de calidad del desempeño, que favorecen al trabajador para la inclusión laboral, favorecer en la búsqueda de oportunidades laborales e identificar sus potenciales y debilidades. Para la empresa, incrementa la productividad, alto nivel de diferencia y competitividad en su sector.

3.3 ÁMBITO LOCAL

En Bogotá, se han desarrollado varios estudios incorporando en su gestión, una educación basada en competencias para la realización de perfiles, en las se pueden encontrar la de la Alcaldía Mayor de Bogotá con la Secretaría de

⁶ Institución creada a partir del Decreto Ley 118 del 21 de junio de 1957 y cuya principal función de acuerdo al Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, era “brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería y la ganadería; así mismo proporcionar instrucción técnica al empleado, [...] y ayudarle a los empleados y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje” (S.F.).

Educación, desarrollaron un estudio sobre las Competencias Laborales Generales: ruta metodológica para su incorporación al currículo de la educación media, en el año 2004.

Otra entidad que ha realizado publicaciones y estudios es el Ministerio de Educación Nacional, donde se encuentran relacionados los siguientes documentos que aportan al desarrollo de la investigación:

- Competencias laborales. Es la base para mejorar la empleabilidad de las personas. Documento de trabajo. Bogotá, Colombia, 2003: este documento tiene como finalidad apoyar a los equipos técnicos de las secretarías de educación en lo relacionado con los aspectos conceptuales de las competencias, con énfasis en las laborales generales, que son, actualmente, la base para lograr el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las personas.
- Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado de los trabajadores. Documento de trabajo en formato PDF. Bogotá, Colombia, 2003: Este documento tiene como propósito apoyar a los funcionarios de las secretarías de educación y a los miembros de las instituciones educativas en el conocimiento general de las tendencias del entorno productivo actual, con el propósito de brindarles elementos para dimensionar los desafíos que exigen las dinámicas económicas, productivas, sociales y laborales.
- Modelo de acompañamiento para la implementación de la política de formación de competencias laborales en las secretarías de educación. Documento de trabajo. Bogotá, Colombia, 2004. Donde se menciona las tres competencias que se deben desarrollar en los estudiantes, las competencias básicas, ciudadanas y laborales.

- Guía 21. Competencias laborales generales. Revolución educativa Colombia aprende. Ministerio de Educación. Documento guía 21 en formato PDF 2005: En este reafirma el propósito de la Revolución Educativa, ampliando la cobertura, la calidad y la eficiencia del sector, la estrategia para diseñar y poner en marcha un sistema permanente de mejoramiento de la calidad educativa comprende cuatro componentes.

3.4 ÁMBITO INSTITUCIONAL

Para la realización de los antecedentes, se encontró que dentro de la Fundación Ana Restrepo del Corral, no existen investigaciones relacionadas con el tema o que esta sea objeto de estudio para temáticas de gestión.

Sin embargo, dentro de la universidad Libre se han desarrollado trabajos de grado que se relacionan a continuación:

- Las Competencias Laborales y Funcionales, son el medio para lograr los objetivos estratégicos de las organizaciones realizado por Andrea Bueno Castañeda. Dentro de esta investigación se mencionan las competencias laborales, son fundamentales a la hora de escoger el personal que va a desempeñar un cargo en una organización, dado que esto determinara la productividad y eficiencia tanto del empleado como la de la organización. Para esto, la autora menciona que se requiere compartir los objetivos y metas de la empresa, comprender las expectativas que tiene cada uno de sus miembros. Una de las formas de garantizar la tarea es mediante la gestión de los recursos humanos a través de las competencias.

Desde del marco de la Especialización Gerencia y Proyección Social de la Educación se ha elaborado trabajos como:

- El trabajo sobre el grado de apropiación y aplicación del manual específico de funciones y competencias laborales del personal administrativo de los colegios oficiales de Kennedy realizado por Freddy Alexander Cuellar Castellanos y Sandra Milena Olmos Páez. Desarrollado en el 2009, donde trabaja el manual específico de funciones y competencias laborales del personal administrativo de los Colegios Oficiales de Kennedy.

En la Especialización de Docencia Universitaria, también se desarrollaron algunos trabajos como:

- El Trabajo de investigación de competencias laborales frente a futuros docentes de educación inicial. Este proyecto se desarrolló para optar para el Título de Especialista en Docencia Universitaria. Desarrollado por Torres González, Nancy, Vargas García, Luz Ángela y Valcarcel Nova, Luis A. En el 2007. Este trabajo profundiza en las competencias laborales frente a próximos docentes de educación inicial, Licenciados en Pedagogía Infantil.

Dentro de estos trabajos y documentos encierran el propósito del proyecto a desarrollar, son enfocados a trabajar las competencias laborales y profesionales de los docentes en las instituciones educativas, como herramienta para mejorar la gestión y la calidad de la educación. Dando una orientación para realizar el diseño para un perfil basado en competencias laborales, los cuales deben ser tenidos en cuenta para fortalecer este proyecto.

4. MARCO LEGAL Y POLÍTICO

4.1 MARCO LEGAL

Para la realización del marco legal, se toma de varios aspectos desde la Constitución Política de Colombia, la Ley 115 de Educación y otras normatividades referentes a los docentes, fines generales, vinculación, contratación y competencia.

En el artículo 68, donde la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. Este apartado tiene mucha relación con el artículo 104 de la Ley 115 General de Educación, donde menciona que el educador es el responsable de la formación y aprendizaje de los estudiantes acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas, morales de la familia y de la sociedad. También recibirá una capacitación y actualización profesional, no será discriminado por razón de sus creencias religiosas, filosóficas o políticas. Llevará a la práctica en proyecto pedagógico institucional y mejorara el proceso educativo mediante el aporte de ideas. Con el que se evidenciar la necesidad que tiene la institución de que el docente sea un agente de cambio y participación.

Dentro de las instituciones de educación superior para la formación docente el artículo 109 de la Ley 115 de 1994, habla sobre la responsabilidad de formar un educador de la más alta calidad científica y ética; desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador; fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico y de preparar educadores a nivel de pregrado y de postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo. Cabe resaltar que la ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente.

En consecuencia, los establecimientos sólo podrán contratar personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, con título en educación emitido por una universidad o entidad de educación superior, o con otro título universitario, para dictar cátedras relacionadas con su especialidad.

Por otro lado, para la evaluación docente, el Decreto 2582 de septiembre 12 de 2003, establece reglas y mecanismos generales para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales de igual forma, el artículo 84, también reitera la necesidad de que en todas las instituciones educativas se lleve a cabo al finalizar cada año lectivo una evaluación de todo el personal docente y administrativo, de sus recursos pedagógicos y de su infraestructura física para propiciar el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte.

Asimismo, el decreto 1278 del 2002, por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente, donde se regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.

Para que los docentes sean idóneos es necesario emplear la evaluación como herramienta para medir desempeños. La evaluación, se ha realizado de diversas maneras y de acuerdo con la normatividad vigente, pero sin conseguir una evaluación de desempeño en forma continua y estructurada que aporte significativamente al mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional. En algunos casos podrá emplear instrumentos de evaluación como: pautas para observación de clases y de prácticas escolares; instrumentos para

evaluaciones de superiores o colegas; encuestas para evaluación de los padres y estudiantes; criterios para el análisis de información sobre logros de los estudiantes; evaluación del consejo directivo y la autoevaluación del docente.

En vista Con lo anterior, se evidencia con claridad la necesidad, tanto en los establecimientos privados como estatales, una evaluación de parámetros de desempeño para los docentes.

Para terminar, el Decreto 2539 de 2005, define la competencia laboral como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo; que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poder y demostrar el empleado público.

4.2 MARCO POLÍTICO

Desde el aspecto político también se abordaron términos, planes de desarrollo y de gobierno a nivel internacional y nacional que sustentan el proyecto y con los cuales se deben contemplar para el apoyo del mismo, los cuales se relacionan a continuación.

4.2.1 XXIII Conferencia Iberoamericana de Educación

Los ministros y representantes de los países iberoamericanos, reunidos en la ciudad de Panamá el 12 de septiembre de 2013, en la XXIII Conferencia Iberoamericana de Educación, convocada en el marco de la XXIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Mencionan que la formación, la cualificación y el desarrollo profesional de los docentes es la principal garantía de la mejora de la calidad de la enseñanza en los países. Donde la modernización de la Educación Técnico Profesional es una garantía para mejorar la cualificación profesional de los jóvenes y de las personas adultas, para abrirles las puertas del mercado laboral, y que en ese marco, es preciso incorporar en la formación una perspectiva que fomente las competencias emprendedoras.

4.2.2 PENUD: Hacia el camino del desarrollo humano

El desarrollo humano es mucho más que el crecimiento o caída de los ingresos de una nación. Busca garantizar el ambiente necesario para que las personas y los grupos humanos puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida creativa y productiva conforme con sus necesidades e intereses. Esta forma de ver el desarrollo se centra en ampliar las opciones que tienen las personas⁷. En

⁷ DESARROLLO HUMANO. Informe nacional de desarrollo humano en Colombia, http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=i1-----&s=a&m=a&e=D&c=02008#.VcZX3_I_Oko [Consulta: Domingo 2 de agosto de 2015]

Colombia, el PENUD apoya desde 1998, la elaboración de Informes Nacionales de Desarrollo Humano que permiten presentar datos y análisis adaptados a la realidad nacional, buscando generar compromisos e impulsar políticas de desarrollo integral que tenga como sujeto central del desarrollo a la gente. Los Informes de Desarrollo Humano son a la vez un fin y un medio del programa que permiten presentar al país un diagnóstico sobre los avances y debilidades del proceso de desarrollo, así como propuestas para avanzar.

4.2.3 Plan de gobierno: Colombia la paz viene ya

Dentro del plan de gobierno del presidente Juan Manuel Santos, incluye la atención la atención integral a la primera infancia. Con el programa bandera De Cero a Siempre con cobertura universal y atenderá a los 2.4 millones de niños y niñas más pobres y vulnerables con atención integral de la mejor calidad. También la creación y la inversión de los CDI (Centros de Desarrollo Infantil) con una educación gratuita para los estudiantes, lo que posibilita la vinculación laboral de docentes.

5. MARCO DE CONCEPTUAL REFERENCIA

Para abordar el marco de referencia, se considera importante especificar los temas relacionados con el proyecto de investigación. La educación vista desde el concepto de Piaget, la educación profesional, la perspectiva de un enfoque por competencias, la pedagogía como saber propio del docente que permite orientar procesos académicos y personales, con relación al perfil profesional y ocupacional.

5.1 Educación

Uno de los autores representativos e influyentes en la educación con sus aportes y teorías fue Jean Piaget. Fue un psicólogo constructivista suizo estudios sobre el desarrollo intelectual y cognitivo del niño ejercieron una influencia trascendental en la psicología evolutiva y en la pedagogía moderna⁸. Para este autor, la educación consiste en forjar individuos, capaces de una autonomía intelectual y moral y que respeten esa autonomía del prójimo, en virtud precisamente de la regla de la reciprocidad.

"La principal meta de la educación es crear hombres capaces de hacer cosas nuevas y no simplemente de repetir lo que han hecho otras generaciones: hombres creadores, inventores y descubridores. La segunda meta de la educación es formar mentes que puedan ser críticas, que puedan verificar y no aceptar todo lo que se les ofrece⁹."

⁸ BIOGRAFIA Y VIDAS. Enciclopedia bibliográfica en línea, <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/p/piaget.htm> [Consulta: Sábado, 8 de Agosto de 2015]

⁹ TAMAYO, Yadira. Piaget y su informe de educación, 2010, <http://piagetysuinformesobrelaeducacion.blogspot.com/2010/10/que-es-educacion-para-piaget.html> [Consulta: Sábado 8 de agosto de 2015]

Por ejemplo, en Colombia, la educación se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes¹⁰.

5.1.1 La Educación Profesional

Es aquella que ofrece programas de formación en ocupaciones, profesiones o disciplinas, programas de especialización, maestrías, doctorados y post-doctorados. Deben acreditar en su desempeño con criterio de universalidad en las siguientes actividades: La investigación científica o tecnológica; la formación académica en profesiones o disciplinas y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional.

La educación superior, por su parte, es reglamentada por la Ley 30 de 1992 que define el carácter y autonomía de las Instituciones de Educación Superior, el objeto de los programas académicos y los procedimientos de fomento, inspección y vigilancia de la enseñanza. Aunque el carácter y la autonomía, se le brinda a las instituciones de educación superior con esta ley, la supervisión de la calidad está regido por la Ley 1188 de 2008 del 25 de abril.

Las instituciones de educación superior además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deben demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional.

¹⁰ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Sistema educativo en Colombia, <http://www.mineduacion.gov.co/1621/w3-article-233839.html> [Consulta: Sábado el 8 de agosto del 2015]

5.1.2 Perspectiva del enfoque por competencias en la educación

La educación basada en competencias se ha convertido en pieza fundamental en procesos de formación en distintos ámbitos educativos, laborales y productivos, en los cuales la enseñanza implica un saber significativo, válido y confiable que debe ser desarrollado por cada individuo, de manera que se conjuguen conocimientos, capacidades, actitudes y destrezas para proponer soluciones en el avance en cualquier campo del conocimiento.

5.2 PEDAGOGÍA

Es el saber propio de los docentes, permite orientar los procesos de formación de los estudiantes que se nutre de la historia, da a conocer las propuestas que diferentes pedagogos han desarrollado a lo largo de los siglos, pero que también, se construye diariamente en la relación personal o educativo sobre lo que acontece diariamente con los estudiantes, colegas, los logros propuestos y obtenidos, sobre las metodologías más apropiadas para conseguir desarrollo humano y la construcción de proyectos pedagógicos y las demás actividades relacionadas de la vida escolar.

El saber pedagógico se produce permanentemente cuando la comunidad educativa investiga el sentido de lo que hace, las características de aquellos y aquellas a quienes enseña, la pertinencia y la trascendencia de lo que enseña. La pedagogía lleva al maestro a percibir los procesos que suceden a su alrededor y a buscar los mejores procedimientos para intervenir crítica e innovativamente en ellos¹¹.

¹¹MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Pedagogía, <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80185.html> [Consulta: Viernes 7 de agosto de 2015]

Consecuentemente, en la medida en que el docente tome conciencia de lo importante de contar con una buena formación, cualquiera que se la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. Luego de haber transitado en parte por ese camino, se debe entonces, establecer un antes y un después en el curso de la formación docente en la universidad y fuera de esta.

Es así, que se logrará que la pedagogía que lleve el docente con sus saberes, sean una herramienta para que logre las metas propuestas. Con lo anterior, se podría encaminar el saber pedagógico hacia una práctica materializada en acciones concretas competentes.

5.3 PROFESIÓN DOCENTE

Las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores. Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos. Los educadores privados se regirán por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, los pactos y convenciones colectivas y los reglamentos internos, según el caso.

El docente está al servicio una colectividad y por tanto debe poseer unas competencias para desarrollar la acción de enseñar. Imbernón (1994, p. 23) autor citado por Jemima Duarte¹² menciona:

"La función docente comporta un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de corresponsabilización con otros

¹² Formación permanente de docentes en servicio: Alternativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral/ Proyecto de grado. ISBN:978-84-691-1556-5 / DL:T.2295-2007. España: Cataluña, p. 31

agentes sociales, esto es así, puesto, que ejerce influencia sobre otros seres humanos y por lo tanto, no puede, ni debe ser una función, meramente técnica de expertos infalibles"

Vista desde esa forma, el docente asume una obligación que va más allá de una ejecución de una actividad, implica compromiso social como profesional. Abordándose desde las funciones y las competencias.

5.3.1 La formación para la profesión docente

El término formación, para González Sanmamed, el autor recopila definiciones que son oportunas para estabilizar una idea del concepto. Para esta investigación, una definición acertada de la formación del profesorado es la tomada por el docente de la Universidad de Sevilla, Carlos Marcelo:

"... el campo de conocimiento, investigación y propuestas teóricas y prácticas, que (...) estudia el proceso mediante los cuales los profesores -en formación o en ejercicio- se implican individualmente o en equipo, en experiencias de aprendizaje a través de las cuales adquieren o mejoran sus conocimientos, destrezas y disposiciones, y que les permite intervenir profesionalmente en el desarrollo de su enseñanza, del currículo y de la escuela, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación que reciben los alumnos"¹³.

La formación del docente debe estar familiarizado con los planes de estudio, con los diferentes entornos de aprendizaje de las instituciones educativas, conocimiento sobre tecnología y aplicarlas dentro de su lugar de trabajo, adoptando un enfoque analítico y creativo, sacando conclusiones basadas en sus observaciones y experiencias.

¹³ FORMACION DOCENTE. Perspectivas desde el Desarrollo del Conocimiento y la Socialización Profesional, p. 30.

Profesionalmente, en Colombia la mayoría de las instituciones educativas formales tienen facultades especializadas para la educación y ofrecen programas relacionado a los diferentes campos de conocimientos de la educación.

5.4 PERFIL PROFESIONAL Y OCUPACIONAL DEL EGRESADO

Perfil de egresado es el conjunto de capacidades que los estudiantes deben tener al término de su carrera. Hay que tener en cuenta que las competencias de egreso no son iguales a las competencias profesionales, si bien son predecesoras de estas.

Al finalizar los estudios de educación superior y profesional, el estudiante cursa y aprueba todos los créditos académicos establecidos por las universidades, donde profundiza los conocimientos específicos en cada área o disciplina escogida, se prepara académicamente para ejercer un cargo o una función específica en el mundo laboral. A pesar de esto, difícilmente se podría asegurar que al término de carrera, el estudiante cuente con competencias laborales propiamente dichas de un docente.

La adecuada gestión y desempeño del docente dentro de las instituciones, se está convirtiendo en la cuestión más relevante dentro del adecuado funcionamiento del establecimiento educativo. Es así, como términos como: el talento humano, recurso humano se están introduciendo en el ámbito educativo, para referirse a aspectos relacionados de las condiciones idóneas de un ambiente laboral equitativo, inducción, sentido de pertenencia hacia la institución, evaluación de desempeños, formación, capacitación y desarrollo profesional, estímulos, bienestar, contratación y en algunas ocasiones nómina del establecimiento educativo¹⁴. Esta herramienta está adquiriendo fuerza, convirtiéndose en un

¹⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Guía 34: para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento, <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-177745html>, Bogotá, [Consulta: Viernes 7 de agosto de 2015] p.118 y 134.

recurso de un gran valor como fuente primaria de conocimiento. Esta área de soporte se encuentra ubicada desde la Guía 34, en la Gestión administrativa y financiera.

Vista desde el ámbito laboral los expertos en recursos humanos consultados coinciden en que el perfil, es una síntesis de las competencias, aspectos destacables de formación académica y experiencia laboral, pero con énfasis en habilidades demostrables y logros obtenidos.

5.4.1 La realidad del perfil del egresado Vs los requisitos de ingreso para el docente Ana Restrepo del Corral

Los docentes son imprescindibles para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, ayudando a desarrollar la sociedad del conocimiento. Están llamados a reflexionar sobre la importancia en la indagación de las competencias que caracterizan el quehacer profesional y la implementación del enfoque por competencias en el currículo, con el fin de mejorar la calidad educativa y la formalización a futuro.

Como se ha reiterado en varios apartados de la importancia, la realidad del perfil del egresado permite plantearse preguntas que darían como resultado otras investigaciones que serían muy pertinentes. Por ejemplo, la oferta de programas de formación docente en Colombia es excesivamente amplia y heterogénea y hay muy pocos programas que hacen énfasis en la práctica docente y la investigación pedagógica, Inminentemente, estos cuestionamientos apuntan a un mismo propósito calidad. Retomando el reciente estudio de la Fundación Compartir, es un marco de referencia internacional a partir de cuatro estudios de caso: Singapur, Finlandia, Canadá, Corea del Sur y todos esos países tienen en común, la priorización del docente para dar el gran salto hacia la calidad educativa.

Desde este estudio, se apunta a varias propuestas que podrían beneficiar enormemente como es vista la educación docente: el reclutar los mejores bachilleres para las carreras de docencia, una inversión en la actualización de conocimientos de los docentes, innovación en procesos de evaluación docente, homogenizar los programas ofertados de pedagogía y de las mismas instituciones que los ofertan. Lo que en gran medida pueden resolver y unificar muchas inconsistencias en el sistema educativo.

Por otro lado, la Fundación Ana Restrepo del Corral, se intenta establecer desde su manual de convivencia, el término de perfil docente¹⁵, como un ser integral desde los aspectos éticos, profesionales y morales, capaz de liderar y proyectar conocimiento científico, tecnológico y social, desde su saber específico, para formar ciudadanos de bien, con proyección laboral al país.

"El Maestro de la fundación, valora la importancia de la vida y el respeto por la persona en cuanto a sus diferencias y formas de vida y es puente de conciliación para mejorar las relaciones de convivencia dentro de la institución, tomando como base los valores institucionales RESPETO, AUTONOMIA, SOLIDARIDAD, PERTENENCIA y AMOR"¹⁶.

Como se puede analizar de lo anterior, no tiene un perfil de docente establecido por competencias en acciones o conocimientos concretos, sin embargo después de varias entrevistas se puede lograr definir unos requerimientos específicos de ingreso que la institución busca en los docentes:

- Experiencia mínima de un año, liderando procesos pedagógicos, según el área y los grados al cual aspire el nuevo docente.

¹⁵ FUNDACIÓN ANA RESTREPO DEL CORRAL, Manual de Convivencia. Bogotá, p.18

¹⁶ IBID

- Aspectos comportamentales: que los docentes estén en la disponibilidad de cumplir las normas, responsables, buen manejo de grupo, respetuosos con personas y diferentes formas de vida, proactivos, conciliadores, propositivos, innovadores, que valoren la importancia de la vida, autónomos, solidarios, con sentido de pertenencia hacia la institución. Y por último,
- Presentación de pruebas sicotécnicas.

6. MARCO TEORICO

Para la realización del marco teórico, se enfatiza en la concepción del enfoque por competencias desde el ámbito laboral y educacional.

6.1 LAS COMPETENCIAS

El buen ejercicio profesional requiere una formación dirigida al desarrollo práctico de procesos que estén fundamentados teóricamente. Más concretamente, la formación se vincula al ejercicio profesional y trata de dotar de herramientas que resulten útiles para resolver los problemas que surjan en el ámbito profesional. Es en este punto donde aparecen las competencias y la presión que sobre el sistema educativo ejercen las actuales políticas de formación para que se organice bajo ese enfoque.

La competencia es un término que adquiere su auge en los modelos de gestión y de recursos humanos en las empresas. Este término se está incluyendo también en las instituciones educativas, la orientación curricular se ve influenciada por la búsqueda de responder a las necesidades de la sociedad. Según Sergio Tobón¹⁷, afirma la importancia de estudiar, comprender y aplicar el enfoque de la formación basada en competencias. En primer lugar, porque es el enfoque que está en el centro de la política educativa colombiana en sus diversos niveles y esto hace que sea necesario que todo docente aprenda a desempeñarse con idoneidad en este enfoque. Según Tobón, las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo.

¹⁷ TOBÓN, Sergio, Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Talca: Proyecto Mesesup, 2006, p. 1

Este enfoque, está siendo observado con interés por la Educación Superior Colombiana pero, es tan amplio la significación como su utilización en diversos contextos. Es necesario por tanto, revisar el concepto, teorías, tipología y enfoques de competencias.

6.1.1. El inicio de la Competencia

Uno de los autores que introdujo el concepto de competencia en el ámbito laboral fue Gerhard Bunk¹⁸ que establece las conexiones entre enseñanza y pedagogía del trabajo, aclarando que la categoría del trabajo no es monolítica y puede ser objeto, medio, principio de la educación.

Señala Bunk que cuando se conecta al trabajo el concepto con la pedagogía, se persigue un cambio del comportamiento, y en consecuencia, se instala un lugar para el aprendizaje. A partir de esta relación define al trabajo como actividad de hombre consiente, motórica, cognitiva y pedagógica. El trabajo sería como consecuencia una modalidad de aprender a trabajar que tome consideración todos los aspectos del ser humano. Dado que el aprendizaje del trabajo nunca concluye, la pedagogía del trabajo está dirigida no solo a los hombres sino también a los adultos.

Las primeras investigaciones sobre competencias se pueden encontrar en los años setenta, fue planteado inicialmente por David McClelland en 1973, como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo: “Los test académicos de aptitud tradicionales y los test de conocimientos, al igual que las notas escolares y las credenciales: 1. No predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida. A menudo están

¹⁸ MALDONADO GARCÍA, García. Las Competencias, su Método y su Genealogía. ECOE, 2006. p. 3.

sesgados en contra de las minorías, las mujeres, y las personas de los niveles socioeconómicos más bajos¹⁹

Estos estudios pioneros avanzaban la posibilidad de utilizar constructos más complejos que la inteligencia o las aptitudes, los cuales estarían compuestos por diferentes variables individuales como las habilidades de comunicación, los rasgos personales o motivadores como el establecimiento de metas. A partir de estas primeras investigaciones, las competencias comenzaron a convertirse en un interesante objeto de estudio que poco ha sido aceptado por la práctica organizacional²⁰.

6.1.2 Modelo del Iceberg

Spencer y Spencer introducen el Modelo de Iceberg donde visualmente dividen las competencias en dos grandes grupos: las más fáciles de detectar y desarrollar, como las destrezas y conocimientos y las menos fáciles de detectar y de desarrollar, como el concepto de uno mismo, las actitudes y los valores y el núcleo mismo de la personalidad, como se puede observar en la siguiente gráfica:

Gráfico 1: Modelo del Iceberg



Autor: Spencer y Spencer

¹⁹ VARGAS HERNÁNDEZ, José Guadalupe. Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. OEI, Revista Iberoamericana de Educación. David McClelland, 1973 citado en Vargas, p. 1

²⁰ LAWELER y LEDFORD, 1997

Aplicando este modelo al ámbito educativo, se puede ser un material útil y complejo puesto que al ingresar a un establecimiento educativo, solo se puede ver lo que se necesita, lo que el docente puede ofrecer, pero para saber si esos conocimientos y habilidades son las que se requieren se tendría que profundizar.

6.1.2 Definición de competencia

Existen múltiples definiciones, como múltiples autores que han dedicado su vida, al estudio de las competencias, sin embargo se ha seleccionado algunas definiciones intentando construir una gama lo más completa posible:

- Spencer y Spencer: consideran que es: "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio"²¹.
- Marta Alles: Característica subyacente que significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos²².
- Proyecto Tuning (2003): Competencia es la combinación dinámica de atributos - respecto al conocimiento, a su aplicación, a las actitudes y responsabilidades- que describe los resultados del aprendizaje de un proceso educativo, o cómo los aprendices son capaces de actuar al final de un proceso educativo. Distingue competencias específicas en un campo de estudio y competencias genéricas (comunes y transferibles).

Por ejemplo, Boyatzis plantea que una competencia puede ser una motivación, un rasgo, una destreza, la autoimagen, la percepción de su rol social, o un conjunto de conocimientos que se utilizan para el trabajo.

²¹ SPENCER, Lyle M. y Spencer, Signe M. Competence at work, models for superior performance, 1993

²² ALLES, Martha Lucia. Diccionario de comportamientos: Gestión por competencias, 2005

Otras conceptualizaciones diferentes del término competencia son las que propuso Short ya en 1984, citado por Navio en el 2001²³:

- La competencia puede ser identificada con comportamientos, conductas o actuaciones: Ser capaz de demostrar competencia, como una conducta o actuación particular, demostrar un desempeño específico. Lo prudente está en emplear esta concepción exclusivamente cuando los aspectos cognitivos no son tenidos en cuenta o no son necesarios para actuar.

- La competencia puede ser entendida como un conjunto de conocimientos y/o habilidades pertinentes. Esta concepción supone la selección de conocimientos y habilidades que deben ponerse en juego para la realización de determinadas actividades. Con ello se pone de manifiesto que ser competente va más allá de realizar determinadas acciones.

Una autor que es pertinente mencionar es Sergio Tobón, un reconocido líder de socio-formación en Iberoamérica, que toma un nuevo enfoque de la gestión del talento humano que enfatiza en formar y evaluar a partir del proyecto ético de vida, las competencias, el tejido social y el emprendimiento. Este autor propone que la competencia son procesos desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber, ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir)

Implementa en el año de 1995 el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, a partir del diagnóstico del sector, donde se encuentra el requerimiento por parte de las empresas de tener personal capacitado para responder a las demandas del mercado, con alto grado de flexibilidad, movilidad, resolución de problemas y capacidad para trabajar en equipo.

²³ NAVIO, A. Las competencias del formador de formación continua, Tesis Doctoral, 2001

Es así, como las competencias existen por la necesidad de resolver problemas y situaciones. Ser competente significa cumplir con las expectativas que se tienen de los desempeños esperados. Por todo lo anterior, se entiende por competencia como la capacidad que tiene cada individuo de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que desarrolla en un ambiente específico y en determinado contexto lo que lo lleva a un excelente rendimiento.

6.1.3 Cualidades y componentes de las Competencias

Las competencias son características permanentes de la persona, se ponen de acción cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo, están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad y de los objetivos planteados laboralmente. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.

En relación a los componentes de la competencia son:

Tabla 2: Componentes de la competencia

COMPONENTES	SUBCOMPONENTES
Conocimientos: adquisición sistemática de conocimientos, clasificaciones, teorías, etc. Relacionados con materias científicas o área profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Generales para el aprendizaje - Académicos vinculados a una materia - Vinculados al mundo profesional
Habilidades y destrezas: entrenamiento en procedimientos metodológicos aplicados, relacionados con materias científicas o área profesional (organizar, aplicar, manipular, diseñar, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Intelectuales - De comunicación - Interpersonales - Organización/gestión personal
Actitudes y valores: actitudes y valores	<ul style="list-style-type: none"> - De desarrollo profesional

necesarios para el ejercicio profesional: - De compromiso personal
responsabilidad, autonomía,
coordinación, etc.

Fuente: Mario Miguel Díaz

6.1.4 Enfoque de competencias

Las competencias se pueden dividir según su naturaleza en cuatro enfoques²⁴:

- Enfoque conductista: Se centra comportamientos a nivel organizacional. Su objeto de estudio es el comportamiento de aquellas personas que realizan un trabajo con eficacia. Los puestos de trabajo y las competencias necesarias para su desempeño se definen por tanto atendiendo a los atributos y características de dichas personas.
- Enfoque funcionalista: Se centra en el análisis funcional, analizando la contribución de la sociedad en su conjunto. Verifica lo que se ha logrado con la competencia.
- Enfoque constructivista: Para identificar y describir competencias se toma como referencia tanto a las personas con sus posibilidades y objetivos laborales como al entorno social y laboral con el que se relacionan. En el enfoque constructivista de las competencias, consiste en la construcción propia del individuo, a través de un conjunto programado de eventos y acciones de carácter formativo que le permiten apropiarse progresivamente de estructuras de conocimiento pertinentes a su disciplina y situaciones de trabajo y de capacitación.

²⁴ DÍAZ, Mario de Miguel. Modalidades de enseñanzas centradas en el desarrollo de competencias. Asturias, 2005. p. 30.

- Enfoque holístico: toma su fortaleza reside en la integración de los diversos elementos que se conjugan para determinar las competencias. La construcción de las competencias a partir de los diversos enfoques.

A continuación se sintetiza los cuatro enfoques de competencias

Tabla 1: Enfoques de competencias

CONDUCTISTA	FUNCIONALISTA	CONSTRUCTIVISTA	HOLISTICO
Las competencias son atributos que un empresario de alto rendimiento de hoy busca en los empleados del mañana. Comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones Basado en el proceso de <i>cómo</i> se hace. Estados Unidos.	Competencia es el conjunto de atributos, habilidades y conocimientos que deben tener las personas y que se aplican en el desempeño de una función ocupacional a partir de los requerimientos impuestos por el empleo. Basado en el <i>resultado</i> del trabajo. Inglaterra.	La competencia consiste en la construcción propia del individuo, a través de un conjunto de acciones de carácter educativo que le permiten apropiarse progresivamente de estructuras de conocimiento. Se aplican las competencias para resolver dificultades en los procesos laborales profesionales desde el marco de la organización. Francia, Canadá.	La competencia se entiende como resultado de una compleja relación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Basado en una visión que trata de integrar lo mejor de los enfoques anteriores. Australia.

Fuente: Tóbon, 2008

Con el cuadro anterior se observa, que las diferencias entre un enfoque y otro a veces son bastante significativas, aunque se podría mencionar que el enfoque más utilizado en el ámbito educativo es el constructivista, por centrar la idea en la construcción del conocimiento, como del sujeto y el objeto a través de acciones de carácter educativo que le permiten apropiarse progresivamente de habilidades, destrezas y estructuras de conocimiento.

6.1.5 Clases de competencias

Así como su definición, se encuentran un gran número de clasificaciones para estudiarlas, ordenarlas y clasificarlas en diferentes entornos. La concepción de Competencia, con su carácter multidimensional, hace que estas sean complejas, por lo que se requiere analizar cómo están conformadas. Entre las clasificaciones más comunes encontramos las siguientes:

- Boyatzis, (1982) competencias de acción, ayuda, servicio, influencia, directivas, de solución de problemas, eficacia personal.
- Levy-Leboyer (1996) presenta las competencias teóricas, prácticas, sociales y de conocimiento.
- Barnhart (1996) incluye 37 competencias básicas en siete categorías.
- Marta Alles presenta la definición de 160 competencias cardinales y específicas
- Mentens (1996) competencias simples y complejas; competencias poseídas y desarrollables; competencias técnicas
- Velando (1997); competencias genéricas, supracompetencias, intelectuales, interpersonales, de adaptabilidad, orientación a resultados.

Retomando a Tobón, existen dos clases generales de competencias: competencias específicas y competencias genéricas. Las competencias genéricas se refieren a las competencias que son comunes a una

rama profesional (por ejemplo, salud, ingeniería, educación) o a todas las profesiones. Finalmente, las competencias específicas, a diferencia de las competencias genéricas, son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación (en este sentido, hablamos de las competencias específicas del profesional en educación física, del profesional en ingeniería de sistemas o del profesional en psicología).

En cada clase de competencias, hay a su vez dos subclases, de acuerdo con el grado de amplitud de la competencia: competencias y unidades de competencia. Las competencias tienen un carácter global, son muy amplias y se relacionan con toda un área de desempeño. En cambio, las unidades de competencia son concretas y se refieren a actividades generales mediante las cuales se pone en acción toda competencia²⁵.

Dentro de una clasificación más específica, encontramos a Martha Alicia Alles²⁶ en la definición de 160 competencias, cardinales y específicas, con la descripción de sus conductas para cuatro rangos, armonizando los objetivos institucionales con el desarrollo individual de las personas. La autora menciona las competencias cardinales que son las mismas que Tobón se refiere, pero la autora Martha Alles las distribuye y ejemplifica cada competencia en deriva un grado.

Tabla 2 Clasificación de Competencias

Spencer y Spencer	Spencer y Spencer	Claude Levy - Leboyer	Nadine Jolis
De logro y acción	De punto inicial	Universales para cuadros superiores	Teóricas
De ayuda y	Diferenciales	Orientación a resultados	Prácticas

²⁵ TOBÓN, Sergio, Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Talca: Proyecto Mesesup, 2006, p. 1

²⁶ ALLES. Op. Cit. p. 34

servicio		
Gerenciales	Supracompetencias: intelectuales, interpersonales, adaptabilidad	Sociales
Cognoscitivas		De conocimiento
De eficacia personal		

Fuente: Martha Alles, 2005

Dentro de las competencias cardinales, la autora hace una clasificación, según el nivel jerárquico y responsabilidad adquirida del cargo, lo cual es un aporte fundamental para el desarrollo del proyecto. También, brinda un panorama de las diferentes clasificaciones que tienen algunos autores como se puede evidenciar en la Tabla 3. Aunque Martha Alles, propone su diccionario para áreas comerciales, ella sostiene que pueden ser aplicadas a cualquier tipo de institución brindando un punto de partida a cualquier institución que desee implementar gestión por competencias.

Con lo anterior, se podría decir que, las competencias de un docente son diferenciales a un coordinador o rector aunque cada cargo posee la misma importancia de responsabilidades, pero las habilidades y conocimientos difieren. Adicionalmente deben ser clasificadas para una mejor aplicación, para ejemplificar detalladamente se hará referencia a dos tipos de competencias: las competencias genéricas y las competencias específicas.

6.1.5.1 Competencias genéricas. Son aquellas competencias esenciales para el desarrollo vital de todos los individuos (AQU, 2002, citado en Cano, 2005) y hacen referencia a saberes transversales asociados a desempeños habituales.

Díaz Domínguez (2005) señala que competencia genérica es la descripción del rol o roles esenciales identificados en la figura profesional en forma de objetivos de producción o de formación. Se relacionan con los comportamientos y actitudes comunes en las labores de diferentes ámbitos de producción. Por ejemplo, capacidad para trabajar en equipo, saber planificar, habilidad para negociar, etc.

6.1.1.2 Competencias específicas. Son aquellas competencias de índole técnico que se derivan de las exigencias de un contexto o trabajo concreto. Son competencias propias o vinculadas a una titulación y que proporcionan identidad y consistencia social y profesional al perfil formativo. Pueden estar relacionadas con el conocimiento, lo profesional y lo académico.

6.1.1.3 Competencias proyecto Tuning. La última tendencia en el tema de las competencias tiene influencia en Europa con el Proyecto Tuning²⁷, 2003, en este proyecto representa una combinación de atributos con respecto al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y a las responsabilidades que describen los resultados del aprendizaje de un determinado programa, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al finalizar el proceso educativo. En particular, se centra en las competencias específicas de las áreas (específicas de cada campo de estudio) y competencias genéricas (comunes para cualquier curso).

El Proyecto Tuning separa las características subyacentes en la competencia distinguiendo entre *competencias específicas* o asociadas a áreas de conocimiento concretas y *competencias genéricas*, es decir, atributos compartidos

²⁷ PROYECTO TUNING PARA AMERICA LATINA, <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>. [Consulta: Jueves 6 de agosto de 2015]

que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por ciertos grupos sociales. La clasificación establecida por el Proyecto Tunning entre diferentes tipos de competencias debe entenderse como un intento de estructurar su desarrollo en el estudiante, a partir de la oferta formativa que supone un plan de estudios.

6.5.1.4 Proyecto Tuning para América Latina 2011- 2013. El objetivo del proyecto es contribuir a la construcción de un espacio de educación superior en América Latina para Colombia se encuentran: 19 Universidades que participan del proyecto Tuning para América Latina y en Bogotá las Universidades, Externado de Colombia, Sabana, Nacional y Javeriana hacen parte del proyecto, con programas como medicina, geología e historia²⁸.

Los grupos de trabajo elaboraron la lista de competencias genéricas a través de concesos, que fueron validados mediante cuestionarios por académicos, estudiantes graduados y empleadores de América Latina, luego lograron definir las competencias específicas para las áreas de Administración de Empresas, Arquitectura, Derecho, Educación, Enfermería, Física, Geología, Historia, Ingeniera Civil, Matemáticas, Medicina y Química.

- Competencias genéricas

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma

²⁸ IBID

8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio socio-cultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos
26. Compromiso ético
27. Compromiso con la calidad

No todo desempeño es una competencia; pero una competencia no puede prescindir de un desempeño, ya que es evidente por medio de este último. La competencia emerge de la intersección entre conocimientos factuales (Saber: Datos, hechos, informaciones, conceptos, conocimientos) y declarativos (saber conocer: Predisposición al entendimiento y a la comunicación interpersonal, favoreciendo un comportamiento colaborativo), habilidades y destrezas (Saber hacer: Habilidades, destrezas, técnicas para aplicar y transferir el saber a la

actuación y actitudes y valores (Saber ser: Normas, actitudes, intereses, que llevan a tener unas convicciones y asumir unas responsabilidades).

6.1.6 Tipos de competencia profesional

Las competencias son inherentes al individuo y se pueden desarrollar o potencializar según sus habilidades. Los docentes potencian sus conocimientos en una adecuada formación, es por esta razón se toma como referencia para la elaboración de este proyecto a Guy Le Boterf, reconocido experto en gestión de competencias, este autor correlaciona los tipos de conocimientos que requiere un profesional y el tipo de formación por la que puede adquirirlos:

Tabla 3: Tipos de competencia profesional

TIPO	FUNCION	MODO DE ADQUISICIÓN PRINCIPAL
Conocimientos generales	Saber comprender	Formación inicial y permanente
Conocimientos específicos del entorno profesional	Saber adaptarse y actuar a la medida	Formación permanente y experiencia profesional
Conocimientos de procedimiento	Saber cómo hay que proceder	Formación inicial y permanente
Conocimientos operativos o saber hacer	Saber proceder adecuadamente	Experiencia profesional y social
Saber hacer relacional	Saber cooperar, saber comportarse, participar,	Formación inicial y permanente

	comprometerse...	
Saber hacer cognitivo	Saber tratar la información, saber razonar	Experiencia social y profesional
Recursos fisiológicos	Saber administrar su energía	Educación
Recursos emocionales	Saber captar señales débiles, percibir situaciones	Educación

Fuente: Le Boterf, 2005 p. 57

A partir de lo que Boterf planteo en el cuadro anterior se puede evidenciar que la formación en un profesional es la base de cualquier desarrollo exitoso laboral, las experiencias profesionales, la formación inicial, la educación y la sociedad, le permite al docente potenciar sus habilidades y fortalecer su perfil profesional.

6.2 GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Al hablar de gestión de competencias se puede referenciar, en alinear el personal a los objetivos estratégicos de la organización, teniendo en cuenta las capacidades para un desempeño exitoso y competente. Según Martha Alles, para trabajar con un esquema por competencias es necesario, empezar por el principio. Definir la visión, estableciendo para donde se va, la misión, que se hace y los objetivos. A partir de esto se pueden establecer las competencias que se estructuran a al perfil del cargo.

El objetivo primordial del enfoque de gestión por competencias es implantar un mejor estilo en la dirección la institución educativa garantizando las buenas condiciones de trabajo y desarrollo profesional de los docentes. También la generación de procesos encaminados a la mejora continua, evaluación, contribución al desarrollo profesional del docente y de la institución, a la toma de decisiones de forma objetiva y con criterios establecidos. También se considera como la explicación a la evolución y de la necesidad de una correcta gestión de

recursos humanos en la empresa, centrándose en el enfoque de gestión por competencia y mostrando sus características, sus utilidades, sus ventajas, sus dificultades y el proceso de implementación de este sistema²⁹.

Las empresas que gestionen correctamente sus recursos humanos se benefician de una ventaja competitiva para entrar a un nuevo milenio, pues el éxito de una organización se basa en la calidad y en la disposición de su equipo humano. Cuan mejor integrado este un equipo y más se aprovechen las cualidades de cada uno de sus integrantes, más fuerte será la empresa.

6.2.1 Los Perfiles de Cargo por Competencia

Según la Lic. Carmen Limascca, en su trabajo realizado en el 2005³⁰ menciona que, las organizaciones se mueven en un contexto, las obliga a ajustar sus metas y objetivos en forma permanente, complejizando el alineamiento estratégico entre desempeños y metas, se hace necesario derivar desde un modelo estático con énfasis en aspectos descriptivos generales de los cargos, hacia un modelo dinámico con énfasis en las conductas específicas que dan cuenta del cumplimiento de las responsabilidades del cargo y que son las que se requieren para el éxito del negocio, donde se basó de autores como Spencer & Spencer, en 1993.

Inicialmente se tomaba las funciones o tareas que debían desempeñar dentro de su cargo, pero al ser un modelo cambiante, se esa centrando en las responsabilidades y actuaciones que se debe tener para desempeñarse exitosamente. El perfil de competencias no es más que un profesiograma³¹ que hace énfasis no en lo que hace el ocupante, sino que se centra en lo que logra, es

²⁹ ERNE&YOUNG. Manual del director de recursos humanos: gestión por competencias. <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>. [Consulta: Sábado 8 de agosto de 2015]

³⁰ LIMASCCA, Carmen. Los perfiles en los cargos por competencias, <http://www.ilustrados.com/tema/7409/Perfiles-Cargo-Gestion-Competencias.html>. [Consulta: Sábado 8 de agosto de 2015].

³¹ Consiste en un documento que organiza las conexiones técnico-organizativas por medio de una gráfica en la que se resumen las aptitudes y capacidades de los puestos de trabajo que existen y las que cumplen los trabajadores.

decir, en las competencias que debe tener o desarrollar para tener una conducta exitosa en su puesto. Fernando Vargas³², afirma que un perfil de competencias es un conjunto de competencias y sus comportamientos asociados que se vinculan con los objetivos estratégicos de la empresa y se asocian con los resultados que la organización pretende obtener.

Otro referente teórico que vale la pena resaltar, es Armando Cuesta³³, que en su trabajo menciona que el diseño del perfil basado en competencias, debe responder a la pregunta ¿qué se hace? ¿Cómo se hace? ¿Para qué lo hace? Determinadas con los recursos físicos y de personalidad, así como las responsabilidades al adquirir con el cargo, como se puede evidenciar en el siguiente gráfico.

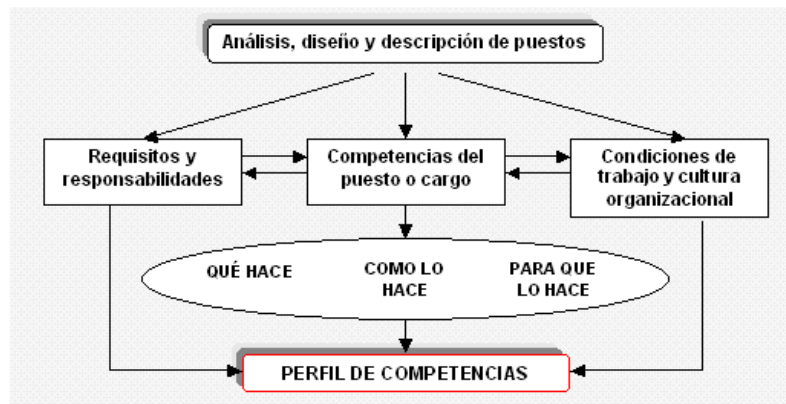
El perfil del docente debe estar orientado a las necesidades del contexto, a la transversalidad del conocimiento pedagógico, didáctico, al marco legal educativo colombiano, sin dejar a un lado la parte humana del docente, la relación con el otro, la investigación como estilo de vida.

El ejercicio docente debe estar orientado en abrir caminos a la riqueza y comprensión de la cultura, también como el docente puede adaptar de forma significativa sus materias para beneficiar a cada uno de sus estudiantes respetando su individualidad ayudando a crear bases sobre las cuales ellos puedan construir un aprendizaje permanente.

Gráfico 2: Estructura de un perfil de competencias

³² VARGAS, Fernando. Evolución del enfoque de competencias en la formación del personal. Seminario Internacional: Formación Profesional Y Gestión Productiva: Estrategias para el Cambio en Salud. Chile, 2002.

³³ CUESTA SANTOS, Armando. Gestión por competencia y compensación laboral, monografía, <https://qualitasbiblo.files.wordpress.com/2013/01/libro-gestic3b3n-por-competencias-y-compensacic3b3n-laboral-armando-cuesta.pdf> [Consulta: Viernes 3 de julio del 2015].



Fuente: Armando Cuesta Santos, 2001

Esta estructura se aplicará como base para obtener el diseño del perfil del docente para la Fundación Ana Restrepo del Corral.

7. MARCO INSTITUCIONAL

El capítulo cuarto, un acercamiento a la Fundación Ana Restrepo del Corral, se realiza una reseña historia de los inicios de dicha institución y se menciona la misión, visión y manual de funciones del docente

7.1 LA FUNDACIÓN ANA RESTREPO DEL CORRAL

La Fundación Educacional Ana Restrepo del Corral³⁴, surge como homenaje a los valores de solidaridad y compromiso social que la señora Ana Restrepo inculcó en las estudiantes del Gimnasio Femenino, el interés por contribuir con el desarrollo nacional a través de la atención integral a los niños, adolescentes y jóvenes fue gestando esta obra. La Fundación inicio labores el 1 de marzo de 1970.

Actualmente la Fundación ofrece educación y formación a 600 niños y niñas de los estratos 1, 2 y 3 en los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media técnica.

La Fundación, con más 40 años de trayectoria tiene como propósitos procurar la formación como personas y la educación, en los aspectos ético, social, cívico, científico, artístico y técnico, a los niños, niñas y jóvenes de escasos recursos económicos con el fin de que accedan con éxito a la Educación Superior y al sector productivo, para que sean ciudadanos respetuosos, críticos y participativos en su medio social y laboral. Las instalaciones están ubicadas en los cerros orientales del norte de Bogotá.

7.1.1 Misión

³⁴ FUNDACIÓN. Op. Cit. p. 17

Desarrollar las competencias académicas, sociales, éticas y laborales de los niños, niñas y jóvenes dentro de un espacio que propicie el aprendizaje significativo, que forme ciudadanos agentes de cambio social y con un proyecto de vida feliz.

7.1.2 Visión

En el 2019 seremos una institución con un modelo de educación por competencias consolidado, que sea reconocida en la comunidad local por su tradición de formación en valores, su resultado superior en las pruebas Saber, su promoción de bachilleres técnicos en articulación con el SENA, su modelo de enseñanza de una segunda lengua que garantice un nivel medio a todos los estudiantes y su responsabilidad social.

7.1.3 Manual de Funciones del docente

El manual de funciones comprende las funciones o responsabilidades del docente, describiendo como se intervienen en el funcionamiento general de su cargo y las responsabilidades que son inherentes a su cargo. El manual de funciones propicia la orientación y guía de las actividades curriculares, para que los alumnos logren los cambios de conducta propuestos. Como se puede ver, en el manual de funciones, solo establece las actividades que el docente puede o no desempeñar según su cargo, no tiene relación con sus competencias y ni con el perfil que se espera establecer.

8. METODOLOGÍA

Para la realización de este proyecto, el tipo de investigación que se consideró apropiado es una investigación de enfoque mixto: que es la combinación del enfoque cualitativo y cuantitativo. Este incluye las características de cada uno de ellos. Al utilizar el enfoque mixto, se entremezclan los enfoques cualitativo y cuantitativo en la mayoría de sus etapas, por lo que es conveniente combinarlos para obtener información que permita triangularla.

Según Hernández de Sampieri, Fernández y Baptista (2010) puntualizan el enfoque mixto como el conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

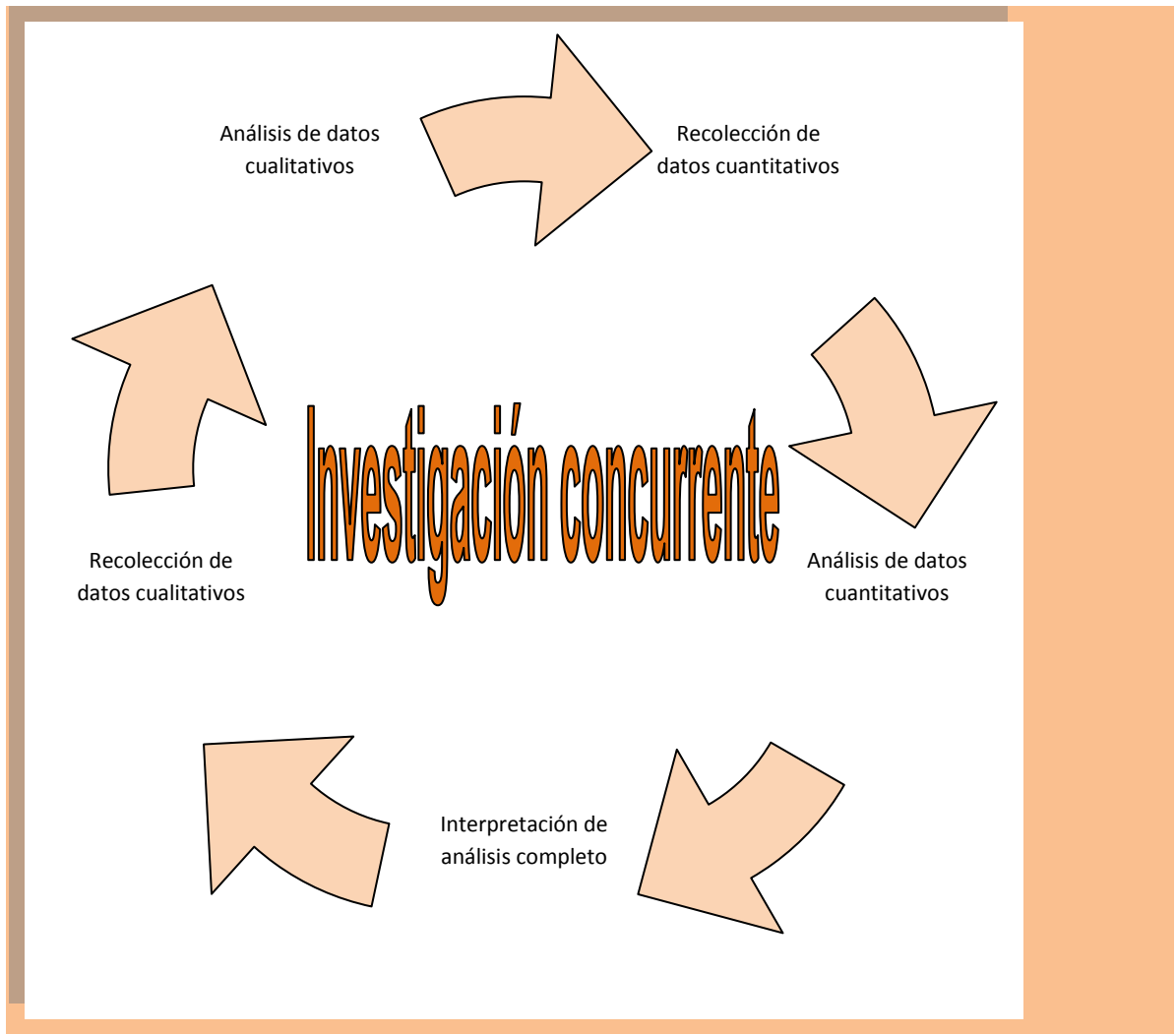
8.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dado que el enfoque de investigación es mixto, para el carácter de este proyecto investigativo se hace necesario escoger un diseño de investigación que integre esas características, es así, que se ubica en un diseño concurrente. Se puede considerar como una expresión que hace referencia a una serie de condiciones que permite orientar y que al tener en cuenta los datos que se recolectan de la información cualitativa y la cuantitativa del proyecto responde a diferentes preguntas de investigación como: Cuan y Cual.

8.1.1 Características del diseño de investigación concurrente

Se aplican ambos métodos de manera simultánea, los datos cuantitativos y cualitativos se recolectan y analizan más o menos en el mismo tiempo.

Gráfico 2: Investigación concurrente



Autor: Liliana del Pilar Bejarano

- Después de la recolección e interpretación de los datos de los componentes cuantitativos y cualitativos, se efectúa una o varias “metainferencias” que integran las inferencias y conclusiones de los datos y resultados cuantitativos y cualitativos realizadas de manera independiente³⁵

³⁵ HERNDEZ SAMPIERI. Roberto Hernández Sampieri, *et al*, Metodología de la investigación, p. 559

8.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN: PROYECTIVA

El proyecto está basado en la investigación proyectiva. Este tipo de investigación, consiste en la elaboración de una propuesta, un plan, un programa o un modelo, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea, de un grupo social, o de una institución, o de una región geográfica, en un área particular del conocimiento. Genera los diseños de intervención de las investigaciones posteriores³⁶.

Aplicado al proyecto, al final del proceso investigativo, se entregará a la Fundación Ana Restrepo del Corral, una propuesta del perfil docente basado en competencias.

8.2.1 Línea de investigación

El Centro de Investigación Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación es un ambiente institucional, académico y pedagógico orientado a liderar y canalizar acciones investigativas en las distintas disciplinas con el fin de favorecer el avance del conocimiento educativo, pedagógico, didáctico y la reflexión sobre la práctica educativa. La organización investigativa del centro esta soportada por una línea macro de investigación: El desarrollo humano como proceso de construcción de la autonomía del sujeto y de la producción de conocimiento.

Es así como esta línea macro de investigación, genera una línea de construcción conceptual, esta encamina los proyectos orientados por los profesores investigadores del programa de Especialización Gerencia y Proyección Social de la Educación en la línea: Problemas actuales de la gestión, la informática y la calidad educativa.

³⁶ HURTADO DE BARRERA. Jaqueline, Metodología de la Investigación, una comprensión holística, ediciones Quirón, 2008.

8.3 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

En la realización del proyecto de investigación se siguió un proceso eficiente y continuo, en donde se desplegó un orden de partes afines entre sí, con la intención de responder lo propuesto en el objetivo general y específicos y así, diseñar el perfil del docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral.

Luego de realizar la lectura de autores como: Tobón, Marta Alles, para la profundización del marco teórico, se tomaron como base, también, de autores como Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, que orientan los lineamientos para el diseño metodológico. En este libro define el tipo de investigación, el enfoque, los instrumentos, análisis de resultados y la población. Para un adecuado procedimiento, esta investigación se tiene en cuenta cuatro etapas fundamentales:

8.3.1 Primera etapa

En esta primera etapa se hace una exploración, indagación, selección y análisis de algunos documentos y prácticas apreciables afines al tema del trabajo de investigación. Se propuso algunas herramientas de recolección de información escritas como: encuestas a personas involucradas en el proceso, entrevistas, cuestionarios, diarios de campo. Planeando un cronograma de actividades y se realiza la solicitud de los documentos institucionales. Los cuales algunos de estos fueron descartados.

8.3.2 Segunda etapa

Para la segunda etapa, consiste en la organización de la investigación. Inicialmente se solicitan los permisos correspondientes en la institución y se dan las fechas de aplicación y recolección de instrumentos. Se agenda encuentros con

el asesor del proyecto, donde se validan las herramientas y técnicas de recolección de información. Y se inician la elaboración de estos. En esta etapa, se aplica la entrevista semi-estructurada, que estructurará el diagnóstico inicial del perfil docente a partir de la observación directa (Véase tabla 5).

8.3.3 Tercera etapa

La tercera etapa consiste en el análisis de la recolección de los datos del enfoque mixto. Se realiza primero, la descripción de la observación directa, analiza los datos obtenidos de la entrevista semi-estructurada a directivos y docentes (Véase anexo 1 y 4). Este análisis se obtiene a partir de la transcripción de lo recolectado, se detallan las tendencias en las respuestas a partir del proceso de codificación de los datos de lo cualitativo.

Durante la fase del análisis también se constituyeron y aplico el instrumento pertinente escogido; cuestionarios (Véase anexo 2 y 3). Los cuales dan respuesta los docentes. Iniciando la codificación de las respuestas.

8.3.4 Cuarta etapa

En la organización de los resultados, categorización de la información y discernimiento de los datos recogidos de:

- La observación directa: se realizó mientras la autora de este proyecto de investigación trabajaba en la institución, lo que permitió tener contacto permanente con los docentes y directivos; encontrar varias alternativas según el interés personal, la pertinencia del tema y la problemática o necesidad expresada por los directivos de la institución (Véase tabla 5).

- El cuestionario: se categorizaron teniendo en cuenta cada pregunta realizada y cada respuesta, sea de manera cualitativa donde están las preguntas cerradas. Se utilizó la escala de linkert para analizar la percepción hacia el tema.

- La entrevista: se le realizó una entrevista no estructurada para realizar el diagnostico de problemática y luego se aplicó una entrevista semi- estructurada (Véase anexo 1 y 4) a los docentes y directivos. La entrevista se basó en un guía de preguntas predeterminadas, pero, también se tuvo la libertad de introducir otras adicionales para precisar o enfatizar conceptos. Posteriormente, estas entrevistas se transcribieron, dando como resultado un documento por escrito que permitió un estado de conocimiento, analizando las respuestas, los descriptores, dando una interpretación cualitativa y un análisis cuantitativo, para así, poder dar una sugerencia o recomendación.

8.4 MUESTRA

La Fundación Ana Restrepo del Corral, cuenta con un total de 15 docentes, que se encuentran en preescolar, primaria, básica secundaria y media técnica profesional. Se para el desarrollo y el análisis de las competencias una muestra correspondiente al 53.3 % de la población docente. Para un total de 8 docentes como muestra significativa.

8.4.1 Síntesis de la muestra:

Se puede sintetizar la muestra en sus principales aspectos de la siguiente manera:

- Se han distribuido 13 cuestionarios, de los cuales solo se recogieron 8, contestados adecuadamente, ha habido un 61%de participación de los docentes Ana Restrepo del Corral.
- El género que predomina en la muestra es el femenino 75%

- El 100% de los docentes solo poseen la titulación de licenciados y no poseen títulos correspondientes a posgrado.
- Dentro de su labor docente el 50% de los docentes tiene una experiencia menor a un año, los docentes más antiguos llevan laborando dentro de la fundación por un periodo de tiempo entre 8 y 9 años.

8.4.2 Análisis de los datos recolectados

Tabla 4: Análisis de la observación directa

Observación realizada a los docentes de la Fundación Ana Restrepo del Corral
<p>En el inicio de la investigación, se puede afirmar que con la lectura de realidades, se puede observar que cada docente, tiene sus propios métodos de enseñanza - aprendizaje y que su personalidad, cualidades, conocimientos y habilidades varían según la experiencia y el campo. Los docentes trabajan con población de estrato 1 y 2, la gran mayoría perteneciente al barrio Pañuelito. Algunas de estas observaciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los docentes asisten a la institución usando ropa cómoda, jean, camisas, tenis. No se les exige el uso de ropa formal o uniforme. Algunas ocasiones usan bata. - Deben manejar entre 35 a 40 estudiantes en cada curso. - Muestra agrado por asistir a trabajar, la carga académica es reducida lo que permite tener diferentes espacios no programados. - La comunicación con los directivos es bidireccional, escuchan y comprenden las situaciones presentadas. - No es habitual el uso herramientas tecnológicas en el aula y tampoco las relacionan con áreas de nuevas investigaciones.

Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

8.4.2.1 Análisis de la entrevista a los directivos y docentes. Se realizaron un total de 5 entrevistas a los directivos y 15 entrevistas a docentes. Estas entrevistas fueron orientadas para aclarar dudas, orientar lineamientos, identificar la problemática y obtener información específica de los docentes. Dentro del análisis realizado, se observó lo siguiente:

Tabla 5: Análisis de las entrevistas a directivos. (Véase anexo 1)

Análisis de las entrevistas a directivos de la Fundación Ana Restrepo del Corral
<ul style="list-style-type: none"> - Los coordinadores más antiguos tienen conocimiento del manual de funciones de los docentes, mientras que los coordinadores nuevos lo desconoce. - Se diferencian los procesos docentes, requerimientos, seguimientos de los docentes de preescolar, básica a los docentes de articulación SENA en la media técnica. Para este último equipo, están definido los portales de los docentes, estos se encuentran establecidos, directamente por esta entidad y la institución solo filtra los intereses necesarios de acuerdo con las hojas de vida que envían. - Para el proceso de selección de los demás docentes, se tiene en cuenta la hoja de vida con la experiencia laboral mínimo de un año, la realización de dos pruebas de conocimientos pedagógicos, una de conocimientos de procesos evaluativos, normatividad y por último una prueba sicotécnica. - Se contratan a los docentes con un contrato fijo inferior a un año, por un periodo de 10 meses, donde les pagan según el escalafón. - La evaluación para los docentes es algo continuo y permanente, al igual que otros procesos administrativos.

Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

Tabla 8: Análisis de las entrevistas a docentes. (Véase anexo 4)

Análisis de las entrevistas a docentes de la Fundación Ana Restrepo del Corral
<ul style="list-style-type: none"> - Los docentes menciona que realiza las actividades según su planeación, con un debido orden y ejecutando de primero las actividades que son prioritarias. - La mayor responsabilidad docente es formar a los estudiantes con buenos hábitos, conscientes de las normas, con charlas reflexivas en los diferentes espacios brindados. También consideran importante el conocimiento disciplinar y el desempeño como docente que fortalece la formación del estudiante. Por último y no menos importante, menciona que la responsabilidad más importante es cumplir con las programaciones establecida cada curso dependiendo de las necesidades de los estudiantes. - Es importante resaltar que uno de los problemas que tienen los docentes para autogestionarse es la gestión administrativa, colaboración con otros docentes, la falta de herramientas como grabadora, DVD, poster que faciliten y fortalezcan el aprendizaje y la exigencia en el cumplimiento de

actividades muy cercanas, hace que se presenten problemas para autolesionarse.

- Uno de los requisitos que los docentes entrevistados reconoce que debe tener el perfil docente es el conocimiento disciplinar, en cada una de sus áreas, las estrategias pedagógicas, la entrega y la dedicación a la labor docente son las competencias que les aportan para tener un excelente desempeño y las habilidades personales con sus estudiantes, pares académicos y administrativos.

- Los docentes utilizan diferentes modelos pedagógicos; constructivismo, aprendizaje significativo, desarrollista, tradicional y pero no hay homogeneidad en modelo educativo utilizado.

- En cuanto al perfil profesional, los docentes tienen una aproximación al concepto del perfil profesional como el conjunto de capacidades, fortalezas, experiencias, aptitudes que tiene una persona para realizar un trabajo que incluyen aspectos comportamentales.

Autor: Liliana del Pilar Bejarano Gómez, 2016

8.4.2.2 Análisis del cuestionario 1. Este hacen cuestionamientos a los docentes sobre datos personales que ayudan a tener una perspectiva del perfil docente que incluyen variables de: género, tipo de titulación y años de experiencia. También preguntas abiertas sobre habilidades, conocimientos y actitudes en el puesto de trabajo. Estas variables no hacen parte de las preguntas diseñadas sobre el tema, sino que hace conforman la caracterización de la muestra. A continuación se relaciona esa información.

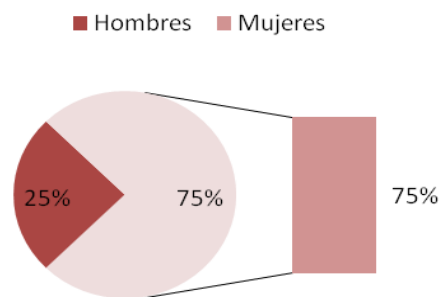
8.4.2.2.1 Género docente. Las tendencias de género en Estados Unidos y Europa ponen en manifiesto una feminización del cuerpo docente en escuelas públicas³⁷. Los primeros estudios acerca de Mujer y Educación en Colombia, son realizados por la Universidad de los Andes en CEDE en Bogotá desde el año 1985. En 1993 aparecen, las primeras descripciones acerca de la situación por sexos en educación, aparecen en la publicación COLOMBIA. MUJERES LATINOAMERICANAS EN CIFRAS, publicación apoyada por el Instituto de la mujer y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales³⁸.

³⁷ NACIONAL CENTER FOR EDUCATION STATISTICS. The condition of education, p. 2

+³⁸ VALDEZ, Teresa Valdez y GOMARÍZ, Enrique 1993

Dentro de la tendencia del género en los docentes de la Fundación Ana Restrepo del Corral, se caracteriza porque hay más mujeres que hombres, lo que se ve reflejado también en esta muestra en donde el género que predomina es el femenino. Por lo anterior, los hombres representan un 25% de la muestra, en tanto las mujeres son el 75% de total de participantes, más profesoras que profesores han contestado al cuestionario. Para representar esta distribución, se presenta en el siguiente gráfico:

Gráfico 3: Género de los docentes



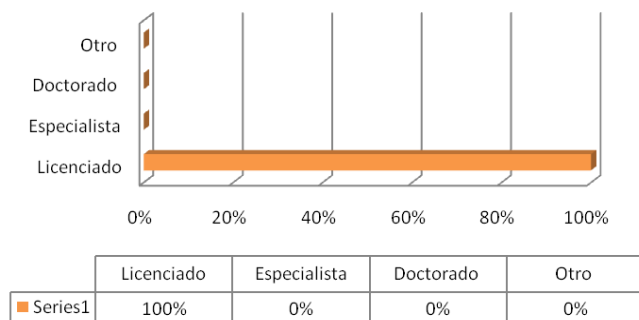
Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

- Titulación docente. Según las condiciones económicas de los profesionales colombianos, indican en efecto, que en el 2002, el 6,21% (aproximadamente, 62 mil personas), se matricularon a la alta formación (350, para Doctorado; 55.023, para Especialización y 6.776, para Maestría), mientras que en el 2010, alrededor de 96 mil profesionales (5,73%), lo lograron (2.392 para Doctorado, 70.247 para Especialización y 24.309 para Maestría). Estas cifras demuestran que Colombia es uno de los países con menos estudiantes de posgrado. Concluyendo que solo el 3,1% de los colombianos tienen posgrado.

En términos de formación la muestra representa que los docentes en su mayoría carecen de formación de posgrado. Solo un docente posee formación

complementaria como cursos, conferencias de educación pero ninguno con educación de posgrado, como se puede evidenciar en el siguiente gráfico:

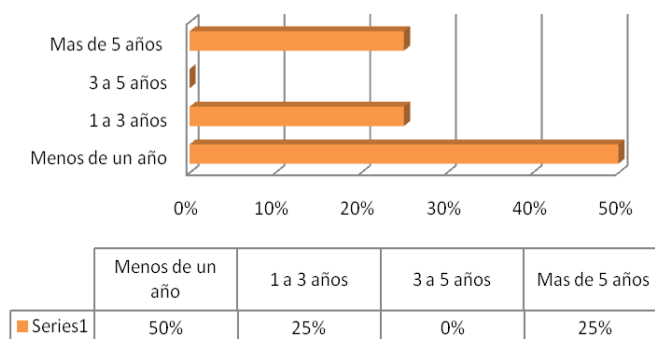
Gráfico 4: Titulación docente



Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

- Tiempo de experiencia laboral. Se podría definir la experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas³⁹. En cuanto a la experiencia docente, ésta ha sido considerada en rangos, menor de un año, de un año a 3 años, de 3 años a 5 años o más de 5 años. El gráfico 5, confirma que la fundación busca docentes egresado y con una experiencia menor de tres años. Esta distribución se puede observar en el siguiente cuadro:

Gráfico 5: Experiencia laboral

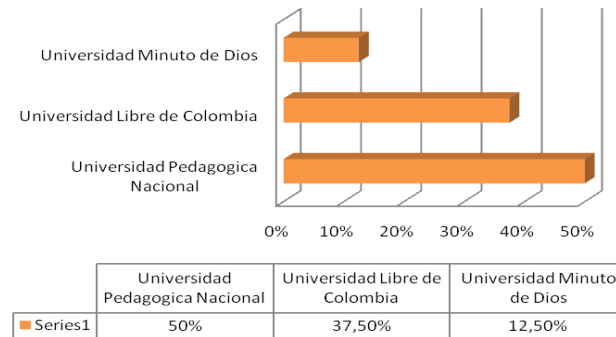


Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

³⁹ MEYER C, Schwager, Comprendiendo la experiencia del cliente. p. 89-99.

- Universidades donde recibieron la titulación. De las universidades de las cuales hace parte los docentes, se encontró que la gran parte de los docentes provienen de dos universidades: Universidad Pedagógica Nacional y la Universidad Libre

Gráfico 6: Universidad donde recibieron el título

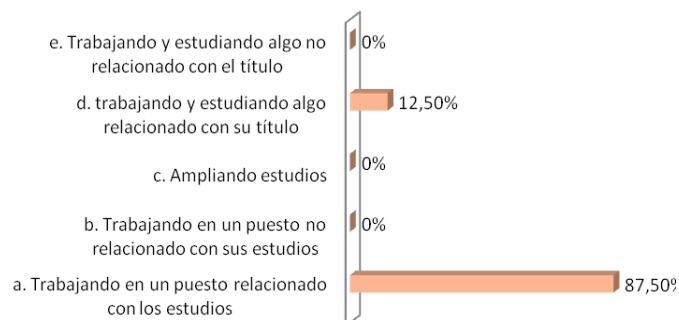


Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

- Análisis cuestionario 1. Se trabajaron dos tipos de pregunta:

- Preguntas de selección múltiple: este tipo de pregunta le permite al docente seleccionar solo una opción de las múltiples respuestas que se les brinda. Y preguntas en escala valorativa o de calificación: que permiten medir el grado de importancia o frecuencia de la acción, donde se utiliza la escala de Linkert para medir.

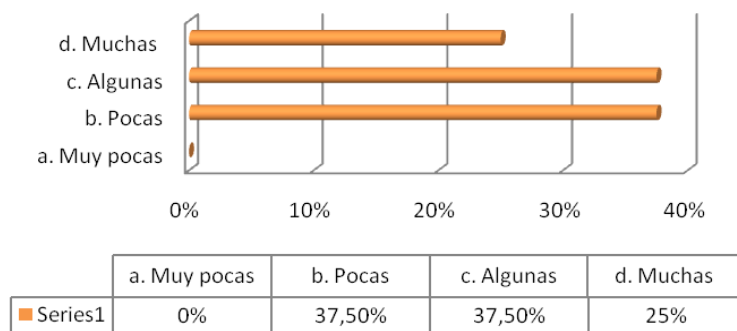
Gráfico 7: Situación actual



Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

El 87,5% están trabajando en un puesto relacionado con sus estudios y el 12,5% se encuentran trabajando y estudiando algo relacionado con su título.

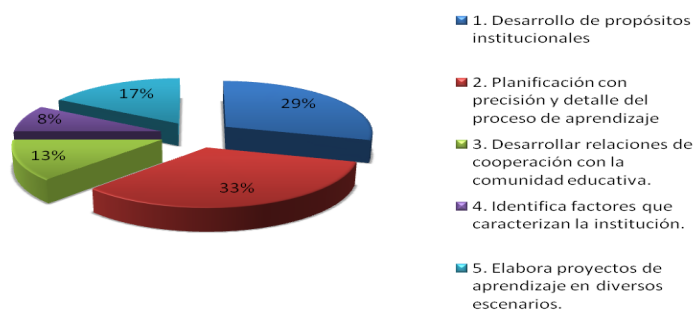
Gráfico 8: Salida profesional de la titulación



Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

Se les solicitó que valoraran las posibilidades profesionales de acuerdo a su titulación, se observa una gran desmotivación el 75% de los docentes afirman que tienen pocas o algunas posibilidades a la salida profesional de su titulación.

Gráfico 9: Gestión

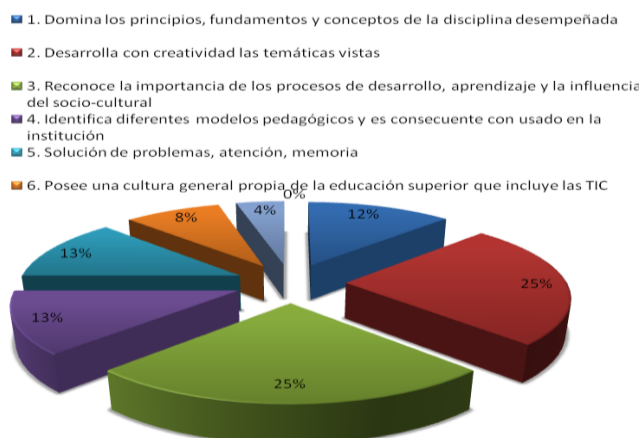


Autor:

Liliana del Pilar Bejarano, 2015

Dentro de las actividades que los docentes más realizan en su gestión, fue con el 33% la gestión en la planificación con precisión y detalle en el proceso de aprendizaje y el desarrollo de propósitos institucionales con el 29%.

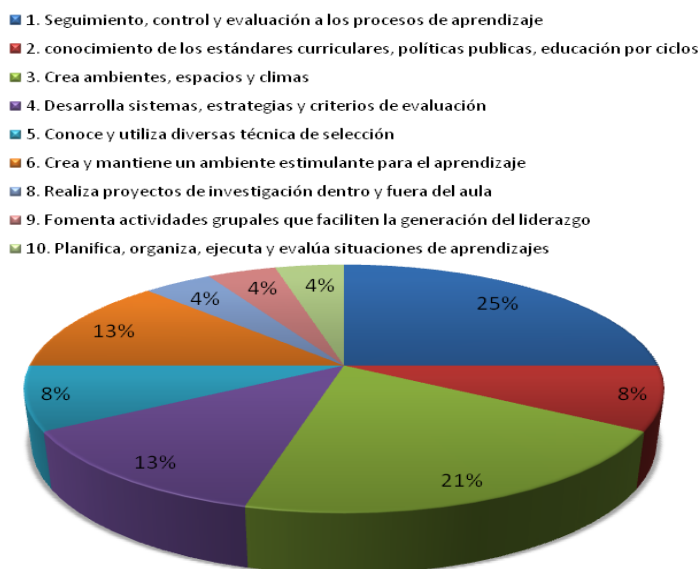
Gráfico 109: Intelectuales



Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

El reconocer la importancia de los procesos de desarrollo, aprendizaje y la influencia socio-cultural de la comunidad donde se desenvuelven los estudiantes y desarrollar con creatividad las temáticas vistas son para los docentes muy importantes con un 25% cada una.

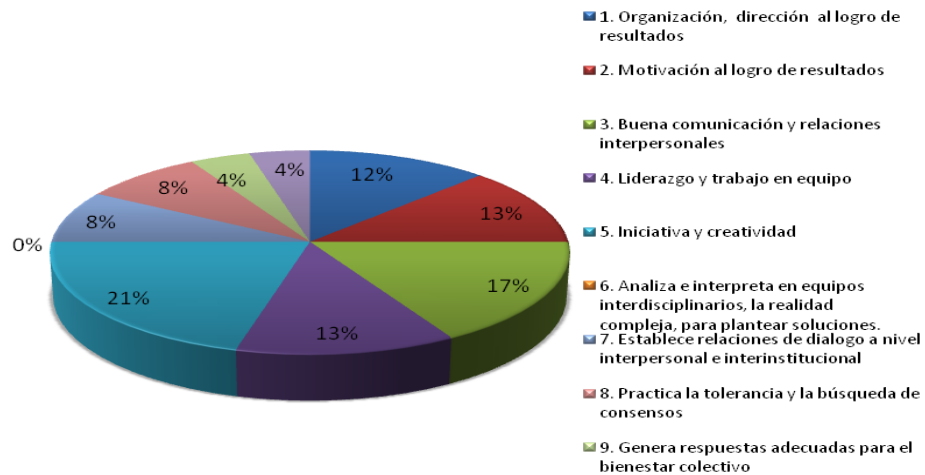
Gráfico 11: Conocimiento y aprendizaje



Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

Para los docentes a nivel intelectual es el seguimiento, control y evaluación a los procesos de aprendizaje con un 25% y el crear ambientes, espacios y climas para el aprendizaje.

Gráfico 12: Comportamentales



Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

9. DISEÑO DEL PERFIL DOCENTE ANA RESTREPO DEL CORRAL

OBJETIVO

- Implementar a partir de concepto de Competencia el perfil docente

DESCRIPCION DEL CARGO: Dirigir y desarrollar las actividades que compone el cargo de docente de la Fundación Ana Restrepo del Coral, junto con el equipo que lo constituye, liderando, proyectando el conocimiento científico, tecnológicos y social, desde su saber específico para formar ciudadanos de bien, con proyección laboral al país.

Este documento contiene las competencias que debe tener un docente. Están divididas en competencias por áreas específicas que se encuentran explicadas con un conjunto de realizaciones cuyo resultado tiene una meta clara, en el cargo de docente.

- Competencias intelectuales
- Competencias de aprendizaje y conocimiento
- Competencias de gestión
- Competencias comportamentales

Tabla 6: Perfil del docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral

9.1 COMPETENCIAS INTELECTUALES

COMPETENCIAS INTELECTUALES	RESPONSABILIDADES	PROCESO
	Dominar los principios, fundamentos y conceptos de la disciplina desempeñada	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollando con creatividad las temáticas vistas. • Abordando con eficacia situaciones de aprendizaje. • Conociendo y comprendiendo los contenidos de las áreas • Repasando fundamentos teóricos de las áreas • Planeando el orden de las temáticas y sus actividades
	Reconocer aspectos sociales y culturales, económicos de la comunidad y la importancia de los procesos de enseñanza y aprendizaje bajo la influencia de un entorno social y cultural cambiante.	<ul style="list-style-type: none"> • Liderando proyectos comunitarios en el Barrio Pañuelito con los padres de familia, estudiantes, voluntarios, de carácter social, recreativo y cultural e interactuando con ellos. • Fomentado crítica, el análisis y la reflexión de lecturas y situaciones de diversos dominios científicos, culturales y de la actualidad. • Motivando espacios de aprendizaje en contextos de diversidad en el marco de una Educación Inclusiva, que oriente, la equidad, la igualdad, género, diferencias raizales, económicas, familiares con valores hacia una formación ciudadana.
	Aplicar en su quehacer las políticas públicas y legislación educativa vigente así como la reglamentación institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Poniendo en praxis la legislación educativa colombiana; las leyes y normativa vigente, decretos reglamentarios (1860, 1850, 1290 entre otros) Constitución Nacional de Colombia, deberes y derechos de los niños y niñas, Código de Infancia y Adolescencia, Decreto 1620 o Convivencia Escolar, la educación inicial, protección de infancia y adolescencia, evaluación y promoción educación por ciclos. • Velando el cumplimiento del Manual de Convivencia de la Fundación Ana Restrepo del Corral. Siguiendo el Reglamento Interno, Manual de Funciones y sus respectivas

		actualizaciones.
	Identificar e integrar diferentes modelos pedagógicos y es consecuente con uso en la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicando estrategias didácticas innovadoras para fomentar el aprendizaje. • Diseñando, planificando, evaluando y retroalimentando, individual o grupal, propuestas pedagógicas, actividades y recursos que contribuyan al desarrollo de la motivación

Autor: Lilibiana del Pilar Bejarano

9.2 COMPETENCIAS DE APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO

COMPETENCIAS DE APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO	RESPONSABILIDADES	PROCESO
	Planificar, organizar, ejecutar situaciones de aprendizajes significativas, a partir de las características, experiencias propias, malla curricular e intereses de los niños	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñado material pedagógico y herramientas didácticas. • Creando ambientes, espacios y climas donde los estudiantes aprendan con gusto en aula y fuera de ella para reforzar temáticas. • Fomentando la participación individual y colectiva de los estudiantes. • Cooperando con otros docentes en actividades curriculares, institucionales o interdisciplinarias. • Transformando objetos de saberes en objetos de enseñanza • Aplicando numerosas técnicas para la selección, adecuación, diseño elaboración y empleo de materiales educativos e informáticos. • Elaborando informes, planeación bimestral, POA, estrategias de mejoramiento y circulares informativas.
	Conocer y comprender el currículo en función de las necesidades personales, individuales, grupales e institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuyendo con aportes para la mejora continua de la malla curricular. • Proponiendo actividades curriculares por Campos de Conocimiento

		<ul style="list-style-type: none"> • Organizando lo que se requiere para las clases (tiempo, horario, recursos, disposición, factores externos)
	Reconstruir la evaluación como un proceso integral, participativo e inherente a los aspectos y características de la vida cotidiana y escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Identificando procesos de aprendizaje individuales del estudiante y grupales del curso • Propiciando situaciones educativas para posibilitar reflexión de los procesos y los resultados • Realizando diagnósticos académicos y de convivencia iniciarles, individuales y grupales • Diseñando herramientas de evaluación escrita y orales acordes a la modelo por competencias. • Motivando su propia reflexión hacia su quehacer docente y la auto evaluación de los estudiantes • Proponiendo soluciones y herramientas evaluativas y de acompañamiento a estudiantes con dificultades • Respondiendo y completando herramientas institucionales de carácter evaluativo • Aplicando la escala de valoración institucional
	Fomentando la investigación de construcción de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Convirtiendo la investigación como instrumento para develar el mundo complejo de la escuela y la realidad, iniciando un semillero de investigación para la fundación, que permitirá orientando proyectos de investigación en el aula y fuera de ella, con estudiantes y docentes. • Motivando la consulta, el análisis por diferentes temas. • Manejando técnicas de recolección de información. • Estimulando a los estudiantes hacia la investigación como instrumento de enseñanza frena la creación y formación con sentido crítico • Elaborando proyectos de aula que encaminen la consulta, indagación, apropiación y la experimentación de temas con énfasis formativos

Autor: Liliana del Pilar Bejarano

9.3 COMPETENCIAS DE GESTIÓN

GESTIÓN	RESPONSABILIDADES	PROCESO
	Realizar actividades educativas que involucren a todos los actores de la comunidad actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el conducto regular: profesor, director de curso, coordinador académico o de convivencia, Comité de convivencia, Consejo académico, Rectoría y Consejo Directivo dando así seguimiento a la ruta de atención integral institucional. • Respetando los espacios y tiempos asignados y no programados para atención a padres de familia y acudientes • Utilizando canales que faciliten la comunicación clara, efectiva y oportuna con todos los estamentos de la comunidad educativa. • Comprometiéndose de acuerdo con las normas estipuladas por la institución en eventos programados y actos de comunidad. • Desarrollando relaciones de cooperación con la comunidad educativa. • Participando en las actividades establecidas de la fundación para el año electivo.
	Administrar estándares de calidad dentro del aula	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación con precisión y detalle del proceso de aprendizaje: Contenidos, características del estudiante y el curso y campos de conocimientos. • Organizando, optimizando y la conservación de los diversos recursos de la fundación, en función de su PEI y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes • Manteniendo la case ordenada. • Proponiendo la reorganización el aula y posicionamiento asertivo de sillas, escritorios, muebles de almacenamiento y tablero. • Entregando las tareas asignadas en las fechas establecidas • Administrando adecuadamente los útiles escolares y materiales didácticos de los estudiantes y los de la institución

Autor: Liliana del Pilar Bejarano

9.4 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

COMPORTAMENTALES	RESPONSABILIDADES	PROCESO
	Liderar el equipo de trabajo transmitiendo con su ejemplo la importancia de ser docente	<ul style="list-style-type: none"> • Diferenciando y distinguiendo las capacidades y talentos de sus estudiantes y colegas • Trabajando e interactuando con gran habilidad con todos los miembros de la fundación • Actuando asertivamente a situaciones de cambio • Orientado el cumplimiento de metas personales, profesionales e institucionales • Educando en valores • Realizando con creatividad sus actividades • Manteniendo muy buenas relaciones interpersonales • Planteando soluciones a dificultades del aula e estacionales • estableciendo relaciones de diálogo a nivel interpersonal e institucional • Generando respuesta para el bienestar colectivo • Siendo responsable, solidario, participativo • Brindando afecto, seguridad y confianza • Practicando la tolerancia y la conciliación • Promoviendo las habilidades en su desarrollo profesional: asumiendo retos, tomando iniciativa, mostrando interés, cumpliendo metas • Escuchando adecuadamente • Comprendiendo los intereses particulares y grupales • Generando situaciones de debate y dialogo continuo • Promoviendo la resolución pacífica de conflictos • Formando estudiantes hacia una resolución de conflictos • Reconociendo la diferencia y generando confianza • Transmitiendo valores y acciones de respeto

Autor: Liliana del Pilar Bejarano, 2015

9.5 ESPECIFICACIONES DE CARGO DEL DOCENTE ANA RESTREPO DEL CORRAL

Tabla 7: Especificaciones de las competencias Intellectuales

VALORES Y ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES Y HABILIDADES
INTELLECTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Saber utilizar herramientas para la recolección de información - Reconocer la diferencia - Ser crítico y reflexivo - Líder - Ser innovador - Ser organizado - Saber disponer su tiempo - Tener actitud lectora - Ser colaborador - Gusto por la escritura - Saber abordar temas de aprendizaje - Aplicar estrategias didácticas creativas - Saber escuchar - Tener responsabilidad social y compromiso ciudadano - Aprender y actualizarse - Saber llevar los conocimientos a la práctica 	<p>El docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral debe tener conocimientos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Misión, visión y filosofía institucional. - Constitución Nacional de Colombia. - Deberes y derechos de los niños y niñas. - Código de infancia y adolescencia. - Decreto 1620 o convivencia escolar. 	<p>De</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fundamentar sus conocimientos en soportes teóricos, filosóficos, científicos o teológicos - Calificarse y actualizarse permanentemente - Conocer los desarrollos científicos, tecnológicos y disciplinarios - Aplicar diferentes modelos pedagógicos y didácticas - Conocer a la comunidad y al entorno escolar, implicarlos e informarlos - Realizar textos de su propia autoría - Conocer los debidos procesos - Apropiarse del horizonte institucional

Autor: Liliana del Pilar Bejarano Gómez

Tabla 8: Especificaciones de las competencias aprendizaje y conocimiento

VALORES Y ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES Y HABILIDADES
APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO		
<ul style="list-style-type: none"> - Organizar y ejecutar actividades - Abierto a preguntas - Tolerante con la diferencias personales y de aprendizaje - Ser creativo y lúdico - Permitir la participación - Conocer la normatividad educativa - Saber utilizar adecuadamente material pedagógico - Saber diseñar un currículo - Ser recursivo - Saber manejar su tiempo -Saber evaluar y autoevaluarse - Tener habilidades investigativas 	<p>El docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral debe tener conocimientos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Educación inicial, básica primaria y media técnica - Protección de infancia y adolescencia. - Educación por ciclos - Proyectos de aula -Currículo y diseño curricular - Modelo por competencias - Técnicas de realización de informes - Técnicas para la elaboración y recolección de información o datos - Normas APA o ICONTEC para trabajos escrito - Enfoques cualitativos y cuantitativos de la investigación 	<p>De:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rediseñar currículos - Integrar aspectos culturales, sociales y económicos en el currículo - Conocer los factores y elementos de currículo - Entender y hacerse entender - Construir una nueva realidad - Establecer objetivos y diseñar situaciones de aprendizaje - Planificar la progresión del aprendizaje - Aplicar métodos activos de enseñanza - Identifica los elementos del saber: ser, aprender, hacer y vivir juntos - Conoce las etapas del aprendizaje - Realizar un anteproyecto, proyecto investigativo o propuesta

Autor: Liliana del Pilar Bejarano Gómez

Tabla 9: Especificaciones de las competencias de gestión

VALORES Y ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES Y HABILIDADES
GESTIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> -Poseer pensamiento de gestión -Ser reflexivo - Confianza y seguridad en sí mismo - Ser responsable - Ser organizado - Planificar las actividades - Administrar adecuadamente los recursos -Conocer los conductos regulares - Tener sentido de pertenencia - Asumir con responsabilidades las funciones -Ser recursivo - Ser abierto a cambios y sugerencias - Estar motivado al mejoramiento continuo 	<p>El docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral debe tener conocimientos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De procesos administrativos - De reglamento interno e institucional - De manual de funciones - De deberes y derechos de los estudiantes - Procesos académicos y de acreditación - - Calidad educativa - Paquete office 	<p>De:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar y ejecutar - Ordenar y orientar - Manejar documentación - Distribuir el tiempo - Delegar y trabajar en conjunto - Establecer objetivos personales y grupales - Cumplimiento del reglamento interno - Definir rutas, objetivos y evaluar metas propuestas - Participar en actividades de certificación - Reconocer el papel protagónico de la educación en los procesos de transformación

Autor: Liliana del Pilar Bejarano Gómez

Tabla 10: Especificaciones de las competencias comportamentales

VALORES Y ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	CAPACIDADES Y HABILIDADES
COMPORTAMENTALES		
<ul style="list-style-type: none"> -Estar motivada con el rol - Tener actitud de servicio - Apoyar trabajos multidisciplinarios - Tener dominio de si - Ser líder - Ser tolerante y paciente - Tener empatía hacia los demás - Tener actitud de escucha - Buen manejo de grupo - Tono de voz adecuado - Trabajar en equipo - Promover la solución de conflictos - Ser coherente con sus principios éticos, espirituales y humanos - Afianza su identidad profesional, personal y cultiva la autoestima - Ser proactivo 	<p>El docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral debe tener conocimientos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De técnicas para manejo y dominio de grupo - De conducir reuniones de padres de familia y trabajo con pares académicos - Inteligencia emocional 	<p>De:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivar a sus estudiantes - Manejar y solucionar conflictos - Relacionarse con todo el personal de la fundación - Percibir las necesidades del otro - Influir - Comunicarse asertivamente - Conocer y diferenciar sus estudiantes y necesidades - Velar por los intereses personales, individuales y grupales - Dar respuesta a los requerimientos de la sociedad sobre el para qué y cómo formar nuevas generaciones - Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión

Autor: Liliana del Pilar Bejarano Gómez

9.6 MANUAL DE FUNCIONES DEL DOCENTE ANA RESTREPO DEL CORRAL

CARGO: PROFESOR

TIPO DE VINCULACION: PRIVADA

JEFE INMEDIATO: COORDINADORES ACADEMICO Y DE CONVIVENCIA

HORARIO DE TRABAJO: JORNADA LABORAL COMPLETA DE 6:30 A 3:00 PM

OBJETIVO: Propiciar la orientación y guía de las actividades curriculares, para que los alumnos logren los cambios de conducta propuestos.

RELACIONES DE AUTORIDAD

➤ Estudiantes

Tabla 11: Manual de Funciones

FUNCIONES
<ul style="list-style-type: none">.Cumplir cabalmente con el horario establecido para la jornada de trabajo y llegar a tiempo a las horas de clases .programadas en su horario..Participar en la elaboración, planeamiento y programación de las actividades del área respectiva..No permitir las ventas ni la comercialización de productos durante las horas de clases..No permitir la ingestión de alimentos ni bebidas en los salones..Programar y organizar las actividades de enseñanza – aprendizaje de las asignaturas a su cargo, de acuerdo con los criterios establecidos en la programación a nivel del área..No permitir la salida de los estudiantes durante las jornadas de clase ni en el intermedio de las mismas, a menos que sea hora de descanso..Portar visiblemente durante toda la jornada laboral el carné que lo identifica como docente de la Fundación..Utilizar durante toda la jornada laboral la blusa blanca y el carné de permiso para salir del salón a los estudiantes en los cursos..Dirigir y orientar las actividades de los alumnos para lograr el desarrollo de su personalidad y darles tratamiento y ejemplo formativo..Controlar y evaluar la ejecución de las actividades del proceso enseñanza – aprendizaje..Aplicar, junto con el coordinador académico, las estrategias metodológicas a que dé lugar el análisis de resultados de la evaluación.Presentar oportunamente al coordinador académico o de convivencia, el informe de los alumnos a su cargo, al término de cada trimestre, en medio magnético..Presentar al coordinador académico informe de los alumnos a su cargo, al término de cada uno de los períodos de evaluación, certificando las planillas de calificaciones con su firma..Mantener actualizada y alimentada permanentemente, la base de datos de la

matriz de evaluación (Engrade).
.Enviar periódicamente informe a los padres y acudientes de la evaluación y rendimiento académico de los alumnos a su cargo.
.Ejercer la dirección de curso, cuando le sea asignada.
.Participar en los comités y proyectos institucionales, cumpliendo con los requerimientos que correspondan.
.Cumplir cabalmente con la carga académica que le sea asignada.
.Cumplir con los turnos de acompañamiento puntualmente, los días que le corresponda, ejerciendo los mismos con responsabilidad y recordando que éstos no deben ejercerse de forma estática en cada una de las zonas.
.Participar en los actos de comunidad y asistir a las reuniones convocadas por las directivas del plantel
.Atender a los padres de familia de acuerdo con el horario establecido por el plantel.
.Velar por la buena presentación de los estudiantes en sus cursos, ejerciendo control sobre el uniforme, corte de cabello y uso de la sudadera institucional, así como no permitir el uso de celulares e instrumentos de audio y video en el salón durante las clases, salvo como uso pedagógico.
.Decomisar los elementos que impiden el buen desarrollo de las clases, tales como prendas ajenas al uniforme, revistas, celulares, dispositivos de audio y video, etc.
.Asistir y colaborar con las izadas de bandera.
.Responder por el uso adecuado de las salas y los salones que están a su cargo durante las clases, así como el mantenimiento de los equipos y herramientas confiados a su manejo.
.Asistir a la institución el sábado asignado, realizando con responsabilidad el acompañamiento a los estudiantes de Media Técnica.
.Propiciar y verificar en todo momento el aseo de los salones y el cuidado de los implementos de la institución.
. <u>Participar en actualizaciones de su quehacer pedagógico brindadas por la institución o fuera de esta.</u>
. <u>Colaborar con disposición de las actividades asignadas</u>
. <u>Velar por cumplir las anteriores funciones, siendo competente en su labor</u>

Autor: Fundación Ana Restrepo del Corral

Para fortalecer el manual docente se le hace la sugerencia de incluir las tres últimas funciones que se encuentran al final de la tabla.

10. CONSIDERACIONES FINALES

Para finalizar, se realizaron las consideraciones finales, que lo componen las conclusiones del trabajo de investigación, las recomendaciones realizadas para la Fundación Ana Restrepo del Corral.

Se puede concluir que:

- Realizar un perfil basado en competencias es una manera de definir de forma clara, las habilidades, los conocimientos, actitudes que debe tener un docente puestas en práctica y los factores que son necesarios para llevarlas a cabo con éxito. Siendo un punto de partida para transformar y fortalecer la gestión y formación del docente.
- Analizar estos elementos se denota la complejidad y amplitud de desafíos que enfrentan en la labor docente e investigativa.
- Permite centrarse en las habilidades, conocimientos y características que tienen más impacto en la efectividad.
- El docente de la Fundación Ana Restrepo del Corral, debe ser consciente de su buen desempeño para cumplir los objetivos institucionales. El crecimiento de las competencias descritas anteriormente en el perfil del docente, lo que le permitirá fijar herramientas de seguimiento, estableciendo pautas de orientación al logro de objetivos individuales y colectivos, permitiendo evaluar la gestión institucional y propiciar la mejora continua ya que se definen indicador desempeño.
- Esta es una referencia que puede ser adaptado a los diversos contextos regionales, realidades culturales, niveles y ámbitos institucionales, según en el

cual sea requerido además de ser incorporada puede convertirse en una herramienta valiosa, para la selección y contratación de docentes.

Y por último, asegura que la formación y las oportunidades de desarrollo se orienten a los valores y estrategias de la empresa, iniciando la transformación de su gestión basada en competencias.

Frente a la construcción de saberes: En la experiencia como docente la propuesta de investigación ha generado un ejercicio de reflexión, indagación, frente al quehacer docente, que posibilita dar viabilidad a propuesta a partir de unas realidades.

El preguntarse e indagar por una ruta de la investigación, el realizar el ejercicio investigativo, así como el permitir la construcción de procesos que permite al investigador comprender que la investigación no es estática y que requiere de avances y retrocesos.

Posibilitar una reflexión frente a diseño del perfil propuesto, es una ruta, que debe ser combinados con la experticia del docente, los saberes previos y una reflexión continua entre el sustento teórico, la práctica y la actualización.

11. RECOMENDACIONES

Al finalizar esta investigación se puede realizar varias recomendaciones a la institución como al lector:

Para la institución

- Informar y hacer entrega a los docentes sobre el manual de funciones.
- Establecer jornadas de capacitación durante el año de las funciones del docente y actualización.
- Considerar la propuesta del diseño y evaluar su pertinencia y si es necesario realizar modificaciones conservando los derechos de autor.
- Continuar con el proyecto y su aplicación dejando la puerta abierta para iniciar otras investigaciones para realizar los indicadores de desempeño, reclutamiento y evaluación por competencias.
- Evaluar la pertinencia y aplicabilidad del Test Watergg, puesto que no se encuentra una persona idónea que pueda realizar el abordaje y la lectura de resultados, lo que puede generar resultados erróneos y poco factibles.

Para el lector:

- Pueden encontrarse competencias fundamentales que no son incluidas, esto depende en gran medida de la contextualización de la institución.
- Realizar una reflexión sobre su praxis.

BIBLIOGRAFIA

Libro

ALLES, Martha. Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias casos. Ediciones Granica, 2006.

Libro

ALLES, Martha. Diccionario de comportamientos: gestión por competencias. Ediciones Granica, 2006.

Libro

ALLES, Martha. Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica, 2006.

Artículo de revista

BUNK, G. P. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. En: Revista CEDEFOP N°1, 1994.

Libro

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Primera Edición. Editorial Mc. Graw Hill. México, 1981.

Libro

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Primera Edición. Editorial Mc. Graw Hill. España, 2000.

Documento o artículo presentado en congreso, conferencia o reunión

CINTERFOR/OIT. Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano: convergencias y desafíos. Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral: conceptos básicos de competencias laborales. 2004.

Libro

CUESTA, Armando. Gestión por Competencias. Editorial Academia. Cuba, 2001.

Libro

FERNANDEZ, Manuel. Análisis y descripción de puestos de trabajo. Ediciones Díaz de Santos S.A., Madrid, 1994.

Libro

HERNANDEZ, Roberto Sampieri. Metodología de la investigación, cuarta edición. Editorial Mc Graw Hill, México, 1999.

Libro

LEVY- Leyoyer C. Gestión de las competencias. Editorial Gestión 2000. Barcelona, 1997.

Libro

SPENCER Y SPENCER. Competencias para el trabajo: el modelo de evaluación superior. Editorial John Wiley & San, Inc. Estados Unidos, 1993.

LIBRO

TOBÓN, Sergio. Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: ECOE, 2004.

Libro

PIMIENTA PRIETO, Julio. Las Competencias en la Docencia Universitaria. Editorial Pearson. México, 2012.

ANEXOS

ANEXO 1: FORMATO ENTREVISTA DIRECTIVOS

FUNDACIÓN ANA RESTREPO DEL CORRAL DIRECTIVOS

Nombre del entrevistado:

Cargo:

Fecha:

Guía de entrevista

La Fundación Ana Restrepo del Corral, proyecta consolidarse como una institución con un modelo de educación por competencias consolidado, siendo reconocida en la comunidad local por su tradición y formación en valores. Esta proyección lleva a desarrollar no solo el modelo de competencias para los estudiantes sino la búsqueda de implementar las competencias laborales en los colaboradores de la institución. Esta entrevista nos permitirá valorar como usted percibe este ámbito. Sus respuestas serán utilizadas con fines educativos.

1. ¿Nos podría comentar cual es el cargo que desempeña en la Fundación Ana Restrepo del Corral y hace cuánto tiempo está vinculado con la institución?
¿Cómo fue el proceso de vinculación a la Fundación y a su cargo?
2. ¿Cómo directivo, tiene usted conocimiento sobre el manual de funciones de su cargo y manual de otros cargos de la institución?
3. ¿Cómo se realiza el proceso de selección de los aspirantes para el cargo de docentes?
4. ¿Cuáles son los requisitos que ustedes como institución buscan en un docente que se postule al cargo? ¿Dentro de ese perfil ustedes tienen en cuenta el Decreto 1278?
5. ¿Qué es una competencia? ¿Tiene usted conocimiento sobre las competencias laborales que debe manejar un coordinador, docente o rector que aspire al cargo?
6. ¿Cómo directivos se organizan jornadas de capacitación o actualización docente? de ser así, ¿qué temas son los que se trabajan en esas jornadas?
7. ¿Cuál es la naturaleza de tener un modelo basado en competencias?

ANEXO 2: CUESTIONARIO 1



CUESTIONARIO 1

Fecha: _____

Género: () Masculino () Femenino Título
obtenido: _____

Universidad donde recibió el título _____ Año en recibirlo: _____

Años de experiencia laboral: _____ Escalafón: _____ Asignaturas y grados a
cargo: _____

A continuación se presentan una serie de preguntas abiertas y cerradas con el fin de recolectar información académica. Se le recomienda leer con atención y responder cada ítem.

1. Situación actual

- a. Trabajando en un puesto relacionado con sus estudios
- b. Trabajando en un puesto no relacionado con sus estudios
- c. Ampliando estudios
- d. Trabajando y estudiando algo relacionado con su título
- e. Trabajando y estudiando algo NO relacionado con el título

2. ¿Cómo valora las posibilidades salidas profesionales de su titulación?

- a. Muy pocas
- b. Pocas
- c. Algunas
- d. Muchas

3. Lea con atención y responda según se indica

Proyecto Tuning América Latina: Innovación Social y Educativa parte del eje de las discusión parte de los logros alcanzados para identificar e intercambiar información mejorando la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia, este proyecto está impulsado y coordinado por Universidades de distintos países de Latinoamérica entre los que se encuentra Colombia. En un primer momento los grupos de trabajo elaboraron una lista de competencias genéricas a través de consensos que fueron validadas mediante cuestionarios académicos, estudiantes, graduados y empleadores de América Latina. Luego cada grupo lograron definir la lista de competencias específicas para diferentes aéreas, a continuación nos vamos a centrar en la percepción que Ud. tiene como docente de las competencias genéricas.

Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor: La importancia que, en su opinión, tiene la competencia o habilidad para el ejercicio de su profesión. En la segunda columna de igual forma asigne una escala valorativa el nivel en que cree que la habilidad o competencia se ha desarrollado

durante sus estudios en su universidad. Utilice, por favor, la siguiente escala de referencia:

1. Nada 2. Poco 3. Mucho 4. Bastante

Competencia	Importancia	Nivel en el que se ha desarrollado en la universidad
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1 2 3 4	1 2 3 4
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1 2 3 4	1 2 3 4
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo	1 2 3 4	1 2 3 4
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	1 2 3 4	1 2 3 4
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	1 2 3 4	1 2 3 4
6. Capacidad de comunicación oral y escrita	1 2 3 4	1 2 3 4
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma	1 2 3 4	1 2 3 4
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	1 2 3 4	1 2 3 4
9. Capacidad de investigación	1 2 3 4	1 2 3 4
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1 2 3 4	1 2 3 4
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	1 2 3 4	1 2 3 4
12. Capacidad crítica y autocrítica	1 2 3 4	1 2 3 4
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones	1 2 3 4	1 2 3 4
14. Capacidad creativa	1 2 3 4	1 2 3 4
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1 2 3 4	1 2 3 4
16. Capacidad para tomar decisiones	1 2 3 4	1 2 3 4
17. Capacidad de trabajo en equipo	1 2 3 4	1 2 3 4
18. Habilidades interpersonales	1 2 3 4	1 2 3 4
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	1 2 3 4	1 2 3 4
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente	1 2 3 4	1 2 3 4
21. Compromiso con su medio socio-cultural	1 2 3 4	1 2 3 4
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	1 2 3 4	1 2 3 4
23. Habilidad para trabajar en contextos	1 2 3 4	1 2 3 4

internacionales		
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma	1 2 3 4	1 2 3 4
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos	1 2 3 4	1 2 3 4
26. Compromiso ético	1 2 3 4	1 2 3 4
27. Compromiso con la calidad	1 2 3 4	1 2 3 4

4. De las siguientes áreas por favor seleccione en un círculo las tres actividades que usted más desempeña como docente:

a. Gestión

1. Desarrollo de propósitos institucionales, participación en acciones para el fortalecimiento de la identidad y personalidad de los niños y niñas y la organización el tiempo y el de sus alumnos con sentido formativo
2. Planificación con precisión y detalle del proceso de aprendizaje: Contenidos, características del estudiante y el curso, campo de conocimiento y recursos.
3. Desarrollar relaciones de cooperación con la comunidad educativa.
4. Identifica factores que caracterizan la institución, el funcionamiento y la influencia que tiene el debido proceso en la calidad educativa.
5. Elabora proyectos de aprendizaje en diversos escenarios: alfabetización, educación penitenciaria, educación de niños con dificultades sobre la base de diagnósticos y perfiles institucionales

b. Intelectuales

1. Domina los principios, fundamentos y conceptos de la disciplina desempeñada
2. Desarrolla con creatividad las temáticas vistas
3. Reconoce la importancia de los procesos de desarrollo, aprendizaje de los alumnos así como la influencia del entorno social y cultural
4. Identifica diferentes modelos pedagógicos y es consecuente con usado en la institución, aplicando estrategias didácticas innovadoras para fomentar el aprendizaje.
5. Solución de problemas, atención, memoria
6. Posee una cultura general propia de la educación superior que incluye las TIC
7. Traduce en su quehacer educativo la política y legislación vigente
8. Maneja técnicas de recolección de información
9. Posee conocimientos sobre aspectos sociales, culturales, económicos y políticos de la comunidad

c. Conocimiento y aprendizaje

1. Seguimiento, control y evaluación a los procesos de aprendizaje individual, grupal de los estudiantes, a nivel institucional y personal
2. conocimiento de los estándares curriculares, políticas públicas, educación por ciclos

3. Crea ambientes, espacios y climas donde los estudiantes aprendan con eficacia y gusto
4. Desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes
5. Conoce y utiliza diversas técnicas para la selección, adecuación, diseño elaboración y empleo de materiales educativos, informáticos o documentales.
6. Crea y mantiene un ambiente estimulante para el aprendizaje y la socialización en el aula
8. Realiza proyectos de investigación dentro y fuera del aula sobre la problemática educativa, con el propósito de producir innovaciones pertinentes.
9. Fomenta actividades grupales que faciliten la generación del liderazgo actitudes democráticas, y respeto mutuo
10. Planifica, organiza, ejecuta y evalúa situaciones de aprendizajes significativas, a partir de las características, experiencias y potencialidades de los niños.

d. Comportamentales

1. Organización, dirección al logro de resultados
2. Motivación al logro de resultados
3. Buena comunicación y relaciones interpersonales
4. Liderazgo y trabajo en equipo
5. Iniciativa y creatividad
6. Analiza e interpreta en equipos interdisciplinarios, la realidad compleja, para plantear soluciones.
7. Establece relaciones de diálogo a nivel interpersonal e interinstitucional
8. Practica la tolerancia y la búsqueda de consensos
9. Genera respuestas adecuadas para el bienestar colectivo
10. Practica y fomenta la responsabilidad solidaria, la participación y la equidad.

5. ¿Qué actitudes y valores considera necesarios para llevar a cabo su misión como docente? Califíquelas según el grado de importancia que tienen para usted, siendo 1 el de mayor nivel o importancia hasta llegar de forma numérica al 10 (o menos según indique cada ítem) secuencial las que son prioridad en su labor.

GESTION	INTELECTUALES	CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE	COMPORTAMENTALES
() Tener visión de conjunto	() Tener un buen dominio de grupo	() Implementar acciones lúdicas	() actitud de escucha
() Ser recursiva en aprovechar recursos	() Conocer los estándares básicos de conocimientos, según el área y el curso	() Identifica materiales y recursos adecuados	() Aceptación en la sugerencia y recomendaciones

() Estar enfocada en el proceso	() Aspectos socio-culturales	() Diseño y planificación de actividades académicas	() comunicación efectiva y asertiva
() Ser flexible ante los cambios	() La utilización de nuevas tecnologías y un segundo idioma	() La evaluación, coevaluación, heteroevaluación y la autoevaluación	() Honestidad y responsabilidad
() Manejar el estrés y saber trabajar bajo presión	() Métodos activos de enseñanza	() Orden y planificación	() Tener liderazgo y trabajo en equipo
() Administrar los bienes pedagógicos e institucionales	() Normatividad educativa para la infancia en Colombia	() Transversalidad de conocimiento	() Orientación al logro
() Realización de proyectos de participación educativos		() Corrientes didácticas	() Toma de decisiones
		() conocer los diferentes enfoques modelos, corrientes y modelos pedagógicos	

ANEXO 3: CUESTIONARIO 2

CUESTIONARIO 2

Competencias genéricas

1. ¿Qué actitudes y valores considera necesarios para llevar a cabo su misión como docente? Califíquelas según el grado de importancia que tienen para usted, siendo 1 el de mayor nivel o importancia hasta llegar de forma numérica al 10 (o menos según indique cada ítem) secuencial las que son prioridad en su labor.

COMPETENCIA	ESCALA VALORATIVA
a. Conocimiento de área y estudio de la profesión	
b. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	
c. Capacidad de investigación	
d. Capacidad de aprender y actualizarse	
e. Capacidad para tomar decisiones	
f. Capacidad para trabajar en equipo	
g. Compromiso con su medio socio-cultural	
h. Habilidad para trabajar de forma autónoma	
i. Capacidad para formular y gestionar proyectos	
j. Compromiso ético	
k. Compromiso de calidad	

ANEXO 4: FORMATO ENTREVISTA DOCENTE

FUNDACIÓN ANA RESTREPO DEL CORRAL DOCENTES

Nombre del entrevistado:

Cargo:

Fecha:

Guía de entrevista

La Fundación Ana Restrepo del Corral, proyecta consolidarse como una institución con un modelo de educación por competencias consolidado, siendo reconocida en la comunidad local por su tradición y formación en valores. Esta proyección lleva a desarrollar no solo el modelo de competencias para los estudiantes sino la búsqueda de implementar las competencias laborales en los colaboradores de la institución. Esta entrevista nos permitirá valorar como usted percibe este ámbito. Sus respuestas serán utilizadas con fines educativos.

1. ¿Cómo prioriza las actividades en su trabajo?
2. Entre todas sus responsabilidades cuales considera más importantes y como las lleva a cabo
3. ¿Qué problemas se le presentan para auto gestionarse en su labor?
4. ¿Qué competencias tiene usted que considera que le han ayudado a lograr un alto desempeño en su lugar actual de trabajo?
5. ¿Qué tipo de modelo pedagógico utiliza?
6. ¿Que considera usted como perfil profesional?